



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA
SIMPANG GAMBIR KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

**ROPII HADISH
NIM. 12.230.0201**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA
SIMPANG GAMBIR KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

ROPII HADISH
NIM. 12 230 0201

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA
SIMPANG GAMBIR KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

*Ditajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

ROPII HADISH
NIM. 12 230 0201

Pembimbing I

Muhammad Isa, ST.,MM
NIP. 19800605201101 1 003

Pembimbing II

Hamni Fadilat Nasution, MPd
NIP. 19830317201801 2 001

JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **ROPII HADISH**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 4 Juli 2019
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **Ropii Hadish** yang berjudul: "**Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal**" Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST, MM
NIP.19800605 201101 1 003

PEMBIMBING II

Hamni Fadhlah Nasution, MPd
NIP. 19830317 201801 2 001

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ROPII HADISH
NIM : 12 230 0201
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA
SIMPANG GAMBIR KABUPATEN MANDAILING
NATAL**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 24 Juli 2019

Saya yang Menyatakan,



[Handwritten Signature]
-PII HADISH

NIM. 12 230 0201

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

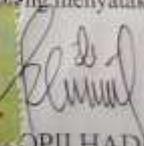
Nama : ROPIL HADISH
NIM : 12 230 0201
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 24 Juli 2019
Yang menyatakan,




ROPIL HADISH
NIM. 12 230 021



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5SibitangPadangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24072

**DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : ROPII HADISH
NIM : 12 230 0201
JUDUL SKRIPSI : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal.

Ketua

Dr. Darwis Harahap.,M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Sekretaris

Dr. Abdul Nasser Hasibuan.,M.si
NIP. 19790525 200604 1 004

Dr. Darwis Harahap.,M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Anggota

Dr. Abdul Nasser Hasibuan.,M.si
NIP. 19790525 200604 1 004

Muhammad Isa, MM
NIP. 19800605 201101 1 003

Windari.SE.MA
NIP. 19830510 200503 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Senin/24 Juni 2019
Pukul : 14.00 s/d 17.00
Hasil/Nilai : Lulus / 65,37 (C)
Predikat : Baik
IPK : 2.87



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022

PENGESAHAN

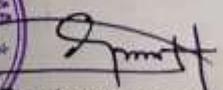
JUDUL SKRIPSI : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.
Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir
Kabupaten Mandailing Natal

NAMA : ROPII HADISH
NIM : 12 230 0201

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah



Padangsidimpuan, 12 September 2019
Dekan,


Dr. Darwis Harahap., S.HI., M.SI
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : ROPII HADISH
Nim : 12 230 0201
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA SIMPANG GAMBIR KABUPATEN MANDAILING NATAL

Sektor pertanian merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Pertanian secara nasional telah mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang dampaknya masih dapat dirasakan hingga saat ini. Sektor pertanian terdiri atas beberapa subsektor yaitu tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan peternakan.

Dalam penelitian ini merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dengan Kreativitas (X_1), Gaji (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya, semakin baik kreativitas, Gaji dan lingkungan kerja maka karyawan akan puas. Begitu juga sebaliknya, apabila kreativitas, tingkat gaji dan lingkungan kerja buruk maka karyawan akan merasa kecewa.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Variabel Bebas (*Independent Variable*) dan Variabel terikat (*Dependent Variable*). Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) ada tiga, yaitu: Kreativitas (X_1), Gaji (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja karyawan. Dianalisis menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0 dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,789. Artinya bahwa pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kondisi kerja berpengaruh sebesar 78,9% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 21,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Pengujian secara simultan x_1, x_2, x_3 terhadap Y : Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,223 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai $F_{hitung} (17,223) > F_{tabel} (3,708)$ dan sig . lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kreativitas, Gaji, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal**” Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu syarat tugas akhir dalam menyelesaikan perkuliahan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Ekonomi Syari’ah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Namun, berkat arahan dan bimbingan para dosen dan berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini tidak lupa mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si Wakil Dekan Bidang Akademik, Drs. Kamaluddin, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Arbanur Rasyid, M.A Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, MA selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Muhammad Isa, ST.,MM Pembimbing I dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution, Mpd Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, MA selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses perkuliahan dan penyelesaian penelitian skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Penghargaan dan terima kasih yang tak ternilai kepada Ayahanda alm. Asnawi Lubis dan Ibunda alm. Murni Nasution yang tidak bosan-bosannya memberikan peneliti semangat dalam menyusun skripsi ini, beliau juga tidak lupa menasehati peneliti agar menjadi anak yang berguna bagi diri sendiri,

keluarga dan bagi nusa dan bangsa sekaligus mendorong agar peneliti menjadi anak yang selalu mempunyai akhlakul karimah.

8. Teman-teman Ekonomi Syariah angkatan 2012 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, dan terkhusus kawan-kawan satu kos gendut yang selalu memberikan bantuan, dukungan dan motivasi sebagai sahabat dalam diskusi di kampus IAIN Padangsidempuan maupun di luar kampus. Serta yang tidak pernah merasa sungkan untuk merepotkan satu sama lain. Semoga Allah menjadikan kita sahabat sampai ke Jannah-Nya.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Sungguh telah sangat berarti pelajaran dan pengalaman yang peneliti temukan dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga menuju tahap ujian akhir.

Akhir kata peneliti menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat peneliti butuhkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Padangsidempuan, Juni 2019
peneliti,

ROPII HADISH
NIM. 12 230 020

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fenomena konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambungkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambungkan dengan huruf, sebagian dilambungkan dengan tanda dan sebagian lain dilambungkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambungkan	Tidak dilambungkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	Es
ص	ṣad	ṣ	es dan ye
ض	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Ki
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
ه	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	.. ’	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut.

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	a
—/	Kasrah	I	i
—و	ḍommah	U	u

- b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
يْ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وْ	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
اِ.....	kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
اُ.....	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup adalah Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta marbutah mati adalah Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	
DEWAN PENGUJI SIDANG MUNAQOSYAH	
PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	
DAFTAR ISI	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	12
1. Kepuasan Kerja Karyawan	12
2. Kreativitas	16
a. Pengertian Kreativitas	16
b. Pentingnya Kreativitas	18
3. Gaji	19
a. Pengertian Gaji	19
b. Langkah-Langkah dalam Penentuan Gaji	20
c. Indikator-Indikator Gaji	21
4. Lingkungan Kerja	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Pikir	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Defenisi Operasional Variabel	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
C. Jenis Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel	40

	E. Sumber Data	40
	F. Instrumen Pengumpulan Data	41
	1. Observasi	41
	2. Angket/Kuesioner.....	41
	G. Teknik Analisis Data	42
	H. Sistematika Pembahasan	46
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	48
	1. Profil Singkat Perusahaan	48
	2. Kebijakan Mutu Perusahaan.....	50
	3. Visi dan Misi Perusahaan	50
	4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	51
	B. Penyajian Data Hasil Penelitian	53
	1. Gambaran Umum Responden	53
	2. Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Oleh Responden	54
	C. Pengolahan Data Hasil penelitian.....	65
	D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	82
	B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel. I.1 Jumlah Nasabah Tabungan <i>Simpatik</i>	4
Tabel. I.2 Defenisi Operasional Variabel.....	7
Tabel. II.1 Penelitian Terdahulu	32
Tebel. III.1 Skala Likert	39
Tabel. III.2 Indikatir Angket Variabel Kualitas Pelayanan	40
Tabel. III.3 Indikator Angket Variabel Kepuasan Nasabah	41
Tabel. IV.1 Hasil Uji Deskriptif Statistik	58
Tabel. IV.2 Hasil Uji Validitas Kualitas Pelayanan (X)	59
Tabel. IV.3 Tabel Hasil Uji Validitas Kualitas Pelayanan (X)	60
Tabel. IV.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Nasabah (Y)	60
Tabel. IV.5 Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Nasabah (Y).....	61
Tabel. IV.6 Hasil Uji Realibility Kualitas Pelayanan (X).....	61
Tabel. IV.7 Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Nasabah (Y)	62
Tabel. IV.8 Hasil Uji Realibilitas KP & KN	62
Tabel. IV.9 Hasil Uji Lineritas.....	64
Tabel. IV.10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	65
Tabel. IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	66
Tabel. IV.12 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar. II.1 Kerangka Pikir	34
Gambar. IV.1 Struktur Organisasi BSM.....	55
Gambar. IV.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	63
Gambar. IV.3 Hasil Uji Normal P-P of Regressio	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Riwayat Hidup**
- Lampiran 2: Kuisisioner**
- Lampiran 3: Data Angket**
- Lampiran 4: Tabel r**
- Lampiran 5: Tabel t**
- Lampiran 6: Hasil SPSS Statistic 22**
- Lampiran 8: Surat Persetujuan Riset**
- Lampiran 9: Surat Permohonan Riset**
- Lampiran 10: Permohonan Kesiediaan Pembimbing**
- Lampiran 11: Dokumentasi**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor pertanian merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Pertanian secara nasional telah mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang dampaknya masih dapat dirasakan hingga saat ini. Sektor pertanian terdiri atas beberapa subsektor yaitu tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan peternakan. Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa subsektor pertanian dengan volume dan nilai ekspor terbesar bulan September 2006 adalah perkebunan. Sedangkan subsektor dengan volume dan nilai impor terbesar pada bulan September 2006 adalah tanaman pangan.¹ Nilai ekspor subsektor perkebunan mencapai 94,88 persendari total nilai ekspor sektor pertanian.

Tabel 1
Ekspor dan Impor Komoditi Pertanian Indonesia
Persubsektor September 2006

	Subsektor	Volume (Kg)	Nilai (US\$)
Ekspor	Tanaman Pangan	78.772.085,00	25.499.537,00
	Hortikultura	43.947.534,00	24.398.087,00
	Perkebunan	1.799.347.766,00	1.201.339.177,00
	Peternakan	11.142.877,00	14.890.349,00
	Total	1.933.210.262,00	1.266.127.150,00

Sumber : Departemen Pertanian, 2006

Komoditas yang berperan penting dalam pengembangan subsektor perkebunan salah satunya adalah kelapa sawit. Selain sebagai sumber perolehan devisa negara, perkebunan kelapa sawit juga mampu menciptakan kesempatan

¹ Departemen Pertanian. 2006. *Ekspor Impor Komoditi Pertanian Persubsektor Bulan: September 2006*. www.deptan.go.id/exim_files/htm. Diakses tanggal 11 April 2017.

kerja yang mengarah pada kesejahteraan masyarakat. Tabel 2 menunjukkan bahwa Indonesia merupakan salah satu produsen utama kelapa sawit di dunia dengan volume ekspor mencapai 12,02 juta ton pada tahun 2006.²

Tabel 2
Negara-negara Pengekspor Minyak Sawit
Terbesar di Dunia Tahun 2000-2006

Negara	Volume (*000 ton)						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Malaysia	9.081	10.625	10.886	12.266	12.575	13.445	14.423
Indonesia	4.139	4.940	6.490	7.200	8.996	10.436	12.020
Papua New Guinea	336	327	324	327	348	295	265
Cote d'Ivoire	72	74	65	78	109	76	74
Kolombia	97	90	85	115	214	224	235
Singapura	240	224	220	250	237	205	207
Hong Kong	158	192	318	185	127	62	57
Lain-lain	896	1.099	951	1.271	1.638	1.780	1.442
TOTAL	15.019	17.571	19.339	21.692	24.244	26.523	28.723

Sumber : MPOB, 2006

Pembangunan sub sektor perkebunan khususnya kelapa sawit merupakan salah satu bagian penting dalam pembangunan pertanian serta merupakan bagian integral pembangunan nasional. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek, (a) perkebunan kelapa sawit merupakan penggerak utama pengembangan agribisnis kelapa sawit mulai hulu hingga hilir, (b) pembangunan sub sektor kelapa sawit sebagai sumber pendapatan petani dalam melaksanakan program PIR-bun dan PIR-transmigrasi, (c) agribisnis kelapa sawit mempunyai peranan sangat besar dalam perekonomian Indonesia melalui peningkatan nilai tambah, ekspor dan penciptaan lapangan kerja baru dalam industri pangan dan nonpangan.

²Malaysian Palm Oil Board. 2008. *World Major Exporters Of Palm Oil : 1996 – 2006*. <http://econ.mpob.gov.my/economy/annual/stat2006>. Diakses tanggal 29 Maret 2017.

Perkebunan kelapa sawit PT. Perkebunan Sumatera Utara Kebun Simpang Gambir merupakan salah satu potensi ekonomi yang dimiliki wilayah Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal. Perkebunan dengan luas mencapai 5.417,66 ha menjadi sangat penting untuk terus dikembangkan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Untuk dapat menjalankan fungsi serta peran potensi perkebunan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, diperlukan upaya perusahaan untuk dapat meningkatkan produksinya. Usaha peningkatan produksi hasil perkebunan tentunya tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan sebaik-baiknya. Perusahaan dituntut untuk dapat memprioritaskan penanganan terhadap peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya, antara lain sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah penggerak utama suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang aktif, inovatif, kreatif, partisipatif, dan memiliki loyalitas kepada perusahaan serta mendukung terhadap pencapaian tujuan perusahaan sangat dibutuhkan dalam memperkuat daya saing perusahaan dalam suatu industri yang terus mengalami pertumbuhan.

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perkebunan. Para karyawan bekerja di perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, para karyawan dituntut memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama.

Karyawan yang berdedikasi tinggi akan berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Tipe-tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, merasa tertarik kepada pekerjaan, memiliki antusiasme tinggi, menyukai pekerjaan, merasa nyaman bekerja, dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kuncikunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Berkaitan dengan kerja karyawan, sering dijumpai di PTPSU karyawan yang mudah bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa atas pekerjaan, dan punya perasaan-perasaan negatif lain terhadap pekerjaan³. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaan mereka. Tipe-tipe karyawan ini tentu memandang pekerjaan sebagai paksaan, beban, atau sebenarnya tidak tertarik kepada pekerjaan, dan jika memungkinkan berupaya untuk menghindari pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting untuk diteliti dalam pengelolaan SDM. Karyawan yang senantiasa merasa puas dengan pekerjaannya diharapkan akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitasnya. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan.

Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana,

³ Ahmad Rizki Lubis, Karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal, Wawancara pada tanggal 15 Mei 2017 di Simpang Gambir.

pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Menurut Robbin “penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan”.⁴ Oleh karena itu, karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan seolah merupakan dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan

⁴Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 108.

menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan suatu kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan. Dalam hal ini kepuasan kerja sangat diperlukan dalam sebuah pekerjaan.⁵ Dengan demikian, adanya kepuasan kerja ditandai dengan meningkatnya kreativitas karyawan. Tanpa adanya kreativitas berarti kepuasan kerja belum dirasakan oleh karyawan.

⁵Ahmad Rizki Lubis, Karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal, Wawancara pada tanggal 15 Mei 2017 di Simpang Gambir.

Kreativitas juga merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan karena semakin baik kreativitas kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai untuk meningkatkan gaji karyawan. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan hal inipun mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, termasuk dalam hal kreativitas, Gaji dan lingkungan pekerjaan.

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau *salary* merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Padahal sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaji semata. Seperti yang dikemukakan oleh Yuri sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.⁶

Selanjutnya, berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, perusahaan PTPSU melakukan pengembangan perusahaan dengan memperluas areal penanaman kelapa sawit melalui konversi lahan milik perusahaan. Perluasan areal perkebunan kelapa sawit menuntut adanya perhatian lebih perusahaan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan dengan semakin

⁶P. Angelina Yuri, *Analisis Teori Kepuasan Kerja*. <http://angel.crysta-corp.com/>, diakses pada hari Jum'at tanggal 17 September 2017.

luas areal yang dimiliki perusahaan maka jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan juga akan semakin banyak. Terutama tenaga kerja bagian pemeliharaan dan panen yang sangat berpengaruh terhadap jalannya kegiatan dalam perusahaan tersebut. Jumlah tenaga kerja yang besar pada bagian tersebut membutuhkan perhatian yang lebih tinggi dalam pengelolaannya. SDM perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar.

Sebagai perusahaan yang masih terus mengembangkan areal perkebunan kelapa sawit tentunya sangat membutuhkan informasi mengenai sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan dalam upaya perusahaan untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawannya. Namun hingga saat ini belum diadakan penelitian di PTPSU Simpang Gambir mengenai SDM, khususnya mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan yang bertugas pada bagian distribusi.

Berdasarkan uraian-uraian tersebutlah yang mendorong peneliti untuk tertarik meneliti tentang kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kreativitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal ?
2. Apakah faktor pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal ?
3. Apakah faktor pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal ?
4. Apakah pekerjaan itu sendiri, gaji dan kondisi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal adalah Kreativitas, Gaji dan Lingkungan Kerja.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal.
4. Untuk mengetahui pekerjaan itu sendiri, gaji dan kondisi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal?

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini merupakan pelatihan kemampuan yang diharapkan dapat memberikan informasi atas data-data yang dipergunakan dengan menerapkan teori yang telah diperoleh selama masa studi serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang lebih jelas dalam penerapan teori yang terjadi di lapangan.
2. Bagi PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan

pertimbangan dalam menjalankan operasional perusahaan sehingga karyawan puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, yang ingin mengaplikasikan penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Newstrom mengemukakan bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami (pegawai) dalam bekerja. Wexley dan Yukl mengartikan kepuasan kerja sebagai *the way an employee feels about his or her job*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.¹

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. (Handoko, 2002) menyatakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

¹P Sondang Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 90.

Robins menyatakan kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robins tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai makan nasi goreng.²

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Menurut Riggio dalam Hadjam dan Nasiruddin kepuasan kerja banyak didefinisikan sebagai perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya. Semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negative akan berperan menciptakan perasaan kepuasan ini.³

Davis dan Newstroom menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Hasibuan mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap

²Stephen P. Robins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 73.

³Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : BPFE, 1993), hlm. 132.

emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku.⁴

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa karyawan dengan tingkat nilai balas jasa baik finansial maupun nonfinansial.

⁵Kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja. Enam jenis sasaran yang harus dicapai sebelum kepuasan kerja dapat diperoleh adalah :

- a) Uang,
- b) Wibawa,
- c) Kedudukan,
- d) Keamanan,
- e) Pengakuan,
- f) Rasa memiliki,
- g) Kreativitas⁶

Tiffin mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh karyawan yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap

⁴Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*, (Jakarta: Erlangga, 1995), hlm. 90.

⁵ Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, (Jakarta: Salemba Empat, Jakarta, 2002) hlm 85.

⁶*Ibid*, hlm. 121.

kerja yang negatif. Bahwa positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang biasanya dilihat dari besaran gaji atau upah yang diberikan, tetapi ini sebenarnya bukan satu-satunya faktor ada faktor lain seperti suasana kerja, hubungan atasan dan karyawan ataupun rekan sekerja, pengembangan karier, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, fasilitas yang ada dan diberikan. Muhammad menyebutkan ada dua hal yang mungkin menyebabkan orang tidak puas dengan pekerjaannya. Hal pertama, apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Yang kedua, apabila hubungan sesama teman sekerja kurang baik.

Atau dengan kata lain ketidakpuasan kerja ini berhubungan dengan dengan masalah komunikasi, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor: (1) balas jasa yang adil dan layak; (2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; (3) berat-ringannya pekerjaan; (4) suasana dan lingkungan pekerjaan; (5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; (6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; dan (7) sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Bahwa tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover besar maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan.⁷

⁷ M. Hasibuan, *Manajemen* (Jakarta: Grafindo Persada, 2011), hlm. 91.

Moral kerja, dan turnover kecil maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan bertambah. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan demikian dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan karyawan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Kreativitas

a. Pengertian Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan cara-cara baru dalam pemecahan masalah dan menemukan peluang (*thinking new thing*). Sedangkan inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka pemecahan masalah dan menemukan peluang (*doing new thing*).

Jadi, kreativitas adalah kemampuan untuk memikirkan sesuatu yang baru dan berbeda, sedangkan inovasi merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang baru dan berbeda. Sesuatu yang baru dan berbeda tersebut dapat dalam bentuk hasil seperti barang dan jasa, dan bisa dalam bentuk proses seperti ide, metode, dan cara. Sesuatu yang

baru dan berbeda yang diciptakan melalui proses berpikir kreatif dan bertindak inovatif merupakan nilai tambah (value added) dan merupakan keunggulan yang berharga. Nilai tambah yang berharga adalah sumber peluang bagi wirausaha. Ide kreatif akan muncul apabila wirausaha "*look at old and think something new or different*".

Nasib buruk jangan kita biarkan mengganggu pikiran kita. Arahkanlah pandangan kita pada masa depan yang gemilang. Kegelapan yang suram harus kita ubah menjadi cerah, produktif dan penuh kreatif. Cara berpikir positif mengarahkan pada hal-hal yang baik dan sesuatu yang buruk itu harus dipandang sebagai pengalaman dan karyawan yang terbaik. Cara berpikir demikian kita katakan cara berpikir kreatif dan produktif.⁸

Dengan demikian apa yang dimaksud dengan kreativitas atau kreatif itu? Conny semiawan menjelaskan kreativitas sebagai berikut:

- 1) Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu produk baru
- 2) Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relative berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya

Menurut A. Kao manusia kreatif mempunyai ciri-ciri:

- 1) Keterbukaan pada pengalaman
- 2) Melihat sesuatu dengan cara tidak biasa
- 3) Keingintahuan
- 4) Menerima dan menyesuaikan yang kelihatannya berlawanan
- 5) Dapat menerima perbedaan
- 6) Percaya pada diri sendiri
- 7) Tekun

⁸Ngalimun, Dkk, *Perkembangan dan Pengembangan Kreativitas* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), hlm. 93.

- 8) Berani mengambil risiko
- 9) Tidak hanya tunduk pada standard an pengawasan kelompok⁹

Sedangkan Randsepp, menyebutkan ciri-ciri tentang pemikiran kreatif sebagai berikut:

- 1) Sensitive terhadap masalah-masalah
- 2) Mampu menghasilkan sejumlah ide besar
- 3) Fleksible
- 4) Keaslian¹⁰

b. Pentingnya Kreativitas

Dengan mengembangkan kreativitas seorang wirausaha akan mampu:

- 1) Meningkatkan keterampilan
- 2) Meningkatkan mutu produk dan pelayanan
- 3) Meningkatkan efisiensi kerja
- 4) Meningkatkan inisiatif
- 5) Meningkatkan keuntungan

Seorang wirausaha perlu mengembangkan kreativitas karena:

- 1) Keberhasilan dalam persaingan bisa diperoleh dengan mengembangkan daya kreatif
- 2) Kreativitas merupakan sumber yang berharga dan harus dipelihara serta jangan disia-siakan
- 3) Tantangan-tantangan baru selalu muncul dan harus dihadapi dengan kreativitas baru

⁹Nitisemito, A., *Manajemen Personalia*. (Yogyakarta: Andi, 1996), hlm. 165.

¹⁰Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Salemba Empat, Jakarta, 2002), hlm. 243.

- 4) Kreativitas adalah gagasan yang tidak diramalkan datang dan perginya serta mempunyai keunikan yang tinggi

3. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Adapun upah adalah kata lain dari gaji yang sering kali ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi. Oleh karena itu, gaji dan upah dimaknakan sama.¹¹

Gaji dan upah sudah barang tentu merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerjadan barangkali merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak hampir 90% pertentangan antara pekerja dan majikan diakibatkan oleh masalah gaji, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa gaji merupakan aspek yang penting. Dari sudut pandang organisasi, ini juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, motivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang

¹¹Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), hlm. 243.

ada, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan secara hati-hati dan melalui langkah-langkah tertentu seperti yang akan dijelaskan kemudian.¹²

b. Langkah-Langkah dalam Penentuan Gaji

Arti penting gaji sebagaimana disebutkan diatas menghendaki penentuannya harus dilakukan dengan baik agar fungsional sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Salah satu aspek yang sangat penting dalam hali ini adalah jumlah gaji yang diterima pegawai harus memiliki intrnal equity dan external equity. Internal equity adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. External equity adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaann yang sejenis di luar organisasi.¹³ Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya equity, organisasi dalam penentuannya dapat melakukan dengan langkah-langkah berikut:

1) Analisis Jabatan/Tugas

Analisis jabatan sebagaimana telah dijelaskan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan

¹²Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. (Jakarta: Prenhalindo, 1998), hlm. 95.

¹³Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: PT. Grasindo, 2002), hlm. 243

tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar untuk kerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

2) Evaluasi Jabatan/Tugas

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam penentuan Gaji.

Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor-faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja. Penilaian umumnya dilakukan oleh ahli atau panitia yang sengaja dibentuk oleh organisasi untuk melakukan evaluasi. Anggota panitia tersebut hendaknya orang-orang yang akrab dengan jabatan yang dibicarakan, di mana masing-masing mungkin memiliki prespektif yang berbeda tentang sifat pekerjaan dan sebaiknya juga mengikutsertakan karyawan.¹⁴

c. Indikator-Indikator Gaji

Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

1) Keadilan internal

a) Keadilan internal kenaikan gaji

¹⁴Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: PT. Grasindo, 2002), hlm. 243.

- b) Keadilan internal tunjangan
 - c) Keadilan internal insentif
 - d) Keadilan internal gaji
- 2) Keadilan eksternal
- a) Keadilan eksternal kenaikan gaji
 - b) Keadilan eksternal tunjangan
 - c) Keadilan eksternal insentif
 - d) Keadilan eksternal gaji¹⁵

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal.

¹⁵Mas'ud, Fuad, *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, (Semarang: Undip, 2004), hlm. 357.

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja. Fasilitas yang dimiliki organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas organisasi.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Begitupun pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja.

Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat sebahagian besar waktu tiap harinya dihabiskan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada di lingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktifitas.

b. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya.¹⁶

¹⁶ Siswanto Sunarso, *Hukum Pidana Lingkungan Hidup dan Strategi Penyelesaian Sengketa*, Cet. I, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005, hlm. 1.

Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa Lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Pengertian lain juga menyebutkan lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.¹⁷

Lingkungan perusahaan adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga denyut nadinya perusahaan. Lingkungan perusahaan banyak sekali sehingga sulit disebutkan satu persatu, adapun salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan sistem nilai masyarakat¹⁸.

Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tenang, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Menurut Slamet Saksono berpendapat bahwa: “Segala sesuatu yang yang menyangkut faktor fisik yang menjadi kewajiban serta tanggung jawab perusahaan adalah tata ruangan kerja. Tata ruangan kerja

¹⁷ Arief Hidayat dan FX.Adji Samekto, *Kajian Kritis Penegakan Hukum Lingkungan Di Era Otonomi Daerah*, Cet. I, Semarang: Dinas Penerbit Universitas Diponegoro, 2007, hlm. 34.

¹⁸ Junaidi Abdullah, *Aspek Hukum dalam Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010, hlm. 15-16

yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan bagi karyawan. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkan terhadap karyawan”.¹⁹

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti, yaitu:²⁰

1) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik

¹⁹Robbins, S, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003), hlm. 142.

²⁰Sedarmayanti, *Lingkungan Kerja*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 1996), hlm. 5.

tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Sofyan Assauri adalah sebagai berikut:²¹

- a) Sinar cahaya yang cukup.
 - b) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan.
 - c) Tidak terdapat kontras yang tajam.
 - d) Cahaya yang terang
 - e) Distribusi cahaya yang merata
 - f) Warna yang sesuai.
- 2) Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

²¹Sofyan Assauri, Konsep Lingkungan Kerja, (Bandung: Persada Group, 1993), hlm. 31.

Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan²². Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara dijelaskan oleh Sritomo Wignosubroto sebagai berikut:

a) Kelembaban

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

b) Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut.

²² Mukono. 2006. *Prinsip Dasar Kesehatan Lingkungan Ed. 2*. Airlangga University Press: Surabaya., hlm. 16

Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

c) Sirkulasi Udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal.

Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup

d) Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Di lingkungan Call Center Telkomsel suasana tenang sangat diperlukan karena pada saat officer online melayani pelanggan harus terbebas dari suara lain yang bisa terdengar oleh pelanggan. Suara bising ditimbulkan dari suara para officer yang online pada saat bersamaan dalam satu ruangan bisa mengganggu konsentrasi officer itu sendiri pada saat bekerja.

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan

berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

3) Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

4) Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

Menurut Sofyan Assauri mengemukakan bahwa: “Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan”

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

5) Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan

menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaanya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Pendapat mengenai keamanan bekerja di atas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.²³

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini melihat tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, kemudian untuk penelitian terdahulu terlihat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

²³Ita Kusworini, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja, (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya: 2007), hlm. 143.

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Kesimpulan
1	Grace W. Susanto (2001)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus PMI Kota Semarang	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Organisasi - Komitmen Organisasi - Kompensasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja - Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2	SUNARTI (2014)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kakanta Divisi Workshop di Kota Makassar	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap karyawan terhadap pekerjaan dan yang berkaitan dengan pekerjaan serta seberapa jauh fokus karyawan terhadap pekerjaan tersebut dengan indikator - Sikap karyawan terhadap gaji yang ia terima, berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan - Sikap karyawan terhadap lingkungan kerja yang mendukung terlaksananya suatu pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Ada pengaruh positif yang signifikan antara Pekerjaan Itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja - Iklim tidak Faktor Gaji dan Kondisi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja namun tidak signifikan - Faktor pekerjaan itu sendiri, gaji dan kondisi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
3	Herry Yadi (2005)	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Riau Agrotama Plantation Kapuas Hulu	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji/upah - Tunjangan/jaminan sosial - Kondisi Kerja - Hubungan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Agar karyawan memperoleh kepuasan kerja untuk bekerja lebih baik sehingga hasil yang dicapai dapat maksimal,

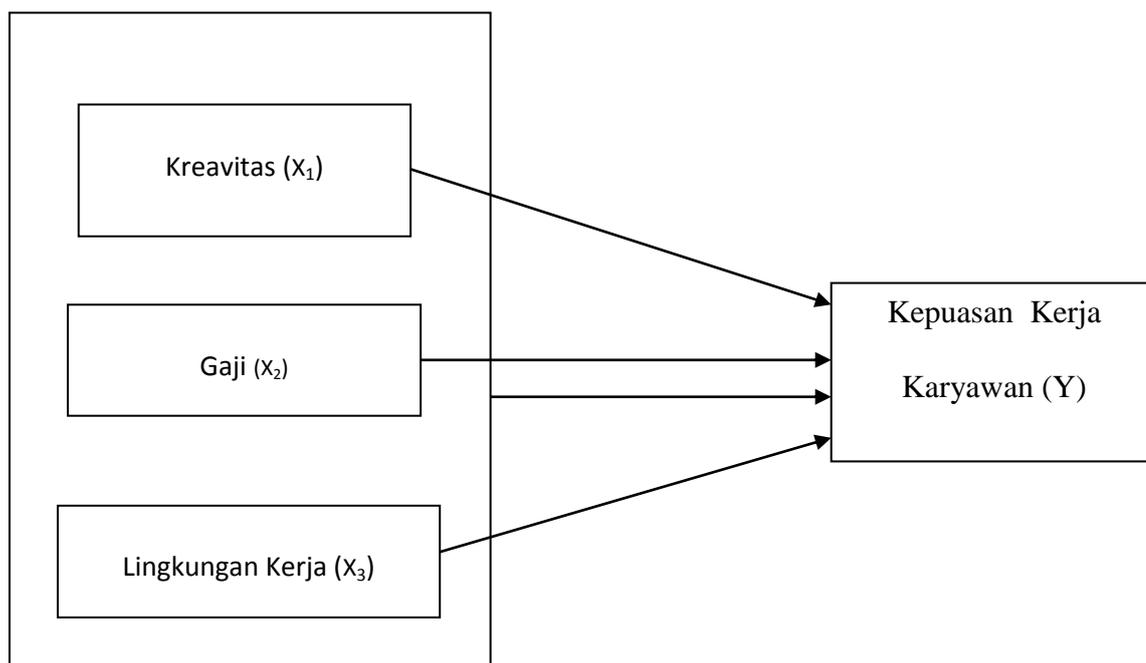
		EstateKec. Silat Hilir Kab. Kapuas Hulu	- Pengawasan (supervise)	hendaknya pihak perusahaan selalu memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja yang sudah ada seperti menyesuaikan besarnya gaji pokok yang diberikan dengan beban pekerjaan dan kondisi perekonomian saat ini. - Perusahaan harus lebih meningkatkan pengawasan (supervise), jadwal kerja yang kurang tepat dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan pada saat pelaksanaan kegiatan dan pekerjaanny
--	--	--	--------------------------	---

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.²⁴Dengan Kreativitas, Gaji dan Lingkungan Kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik kreativitas, Gaji dan lingkungan kerja maka karyawan akan puas. Begitu juga sebaliknya, apabila kreativitas, tingkat gaji dan lingkungan kerja buruk maka karyawan akan merasa kecewa.

Berikut model kerangka pikir dalam penelitian ini:

Gambar. 1
Kerangka Pikir



²⁴Murti Sumami dan Salamah Wahyuni, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta, CV: Andi Offset, 2006), hlm. 27.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan (jawaban) sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.²⁵

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_{a1} : ada pengaruh kreativitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal
2. H_{a2} : ada pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal
3. H_{a3} : ada lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal
4. H_{a4} : ada pengaruh antar kreativitas, gaji dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal

²⁵Sumadi Suryabarata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,2005), hlm. 21.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Variabel Bebas (*Independent Variabel*) dan Variabel terikat (*Dependen Variable*). Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) ada tiga, yaitu: Kreativitas (X₁), Gaji (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kreativitas (X ₁)	Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik. ¹	1. Kelancaran 2. Keluwesan 3. Keaslian	Skala Ordinal
Gaji (X ₂)	Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas. ²	1. Prestasi Kerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas	Skala Ordinal

¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 89.

²*Ibid*

Lingkungan Kerja (X ₃)	Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. ³	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik	Skala Ordinal
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Tingkat perasaan pelanggan setelah membandingkan dengan harapannya. ⁴	1. Nilai Karyawan 2. Respon Karyawan 3. Persepsi Karyawan	Skala Ordinal

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian bahwasanya penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal.

Waktu penelitian adalah jangka waktu yang diperlukan peneliti dalam melakukan aktivitas penelitian. penelitian ini di laksanakan mulai Bulan Mei 2017 sampai selesai.

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif. Data kuantitatif data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti, data ini bersifat nyata atau dapat diterima oleh panca indera sehingga peneliti harus benar-benar teliti untuk mendapatkan keakuratan data dari objek yang akan diteliti.

³Ibid

⁴Philip Kotler dan A.B Susanto, *Manajemen Pemasaran Indonesia* (Jakarta: SalembaEmpat, 1999), hlm. 52.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁵ Dalam penelitian ini adalah seluruh kumpulan elemen–elemen yang akan dibuat kesimpulan. Sedangkan elemen (unsur) adalah subjek dimana pengukuran akan dilakukan. Besarnya populasi yang akan digunakan dalam suatu penelitian tergantung pada jangkauan kesimpulan yang akan dibuat atau dihasilkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh data karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gampir Kabupaten Mandailing Natal.

Menurut Muhammad populasi yang dianggap heterogen menurut suatu karakteristik tertentu terlebih dahulu dikelompok- kelompokkan dalam beberapa sub populasi, tiap sub populasi yang ada memiliki anggota sampel yang relatif homogen⁶.Maka sampel penelitian ini berjumlah sebagai berikut.

Untuk mengetahui ukuran sampel kita gunakan Rumus slovin

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Ket:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = 10%

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. RinekaCipta, 2006), hlm. 102.

⁶ Muhammad. *Metodologi Penelitian ekonomi Islam pendekatan kuantitatif*.2008 (Jakarta : RajaGrafindo Persada) hlm. 186

$$n = \frac{1237}{1 + 1237 (10\%)}$$

$$n = \frac{1237}{1 + 1237 (0.01)}$$

$$n = \frac{1237}{1 + 12,37}$$

$$n = \frac{1237}{13,37}$$

$$n = 92,52 \text{ karyawan} = 93 \text{ karyawan}$$

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian, agar informasi yang diperoleh dari sampel benar-benar mewakili populasi, sampel tersebut harus mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.⁷

Sedangkan untuk sampel dalam penelitian ini adalah yang berjumlah 93 sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified sampling* sederhana dimana populasi berkesempatan menjadi sampel.

E. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah melalui data primer. Data primer adalah jenis data yang diperoleh dari sumber utamanya (sumber asli), baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif.⁸ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui angket tentang gaji, kreaivitas dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada pelanggan.

⁷*Op.Cit.*, hlm. 122.

⁸Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 122.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer (PDP) merupakan bagian integral dari proses penelitian bisnis dan ekonomi yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dapat didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu.⁹

Adapun instrumen pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian.¹⁰ Studi yang dilakukan secara terencana dan sistematis melalui pengamatan terhadap gejala-gejala spontan yang terjadi. Observasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal.

2. Angket/Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah salah satu cara atau teknik yang digunakan seorang peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara menyebarkan sejumlah lembar kertas yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Pada metode ini, pertanyaan-pertanyaan masalah ditulis dalam format kuesioner lalu disebar kepada responden untuk dijawab, kemudian dikembalikan kepada peneliti. Dari jawaban responden

⁹Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 157.

¹⁰Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2011), hlm.140.

tersebut, peneliti dapat memperoleh data seperti pendapat dan sikap responden terhadap masalah yang sedang diteliti.

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atau daftar pertanyaan tersebut.¹¹

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara dengan menggunakan kuosioner skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan sosial. Berikut penetapan skor alternatif atas jawaban angket atau kuesioner.

Table 5
Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan

Kuesioner	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan *Software Statistical Product Service Section* (SPSS Versi. 22). Adapun teknik yang digunakan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data

¹¹*Ibid.*,hlm. 139.

yang telah dikumpul dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹²

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrument. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur.

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang paling sederhana adalah membuat grafikdistribusi frekuensi atau skor yang ada. Mengingat kesederhanaan tersebut, maka pengujian kenormalan data sangat tergantung pada kemampuan mata dalam mencermati *plotting* data. Jika jumlah data cukup banyak dan penyebarannya tidak 100% normal (tidak normal sempurna), maka kesimpulan yang ditarik berkemungkinan salah. Untuk menghindari kesalahan tersebut lebih baik memakai beberapa rumus yang telah diuji

¹²*Op.Cit.*, hlm. 142.

keterandalannya, yaitu dengan uji Kolmogorov- Smirnov. Dengan kriteria pengujiannya adalah: ¹³

Terima H_0 jika a_1 maksimum $\leq D_{\text{tabel}}$ Sebesar 0,01

Tolak H_0 jika a_2 maksimum $\geq D_{\text{tabel}}$ Sebesar 0,01

Terima H_0 jika a_3 maksimum $\leq D_{\text{tabel}}$ Sebesar 0,01

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan salah satu asumsi dalam penggunaan analisis regresi.¹⁴ Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.¹⁵

c. Uji Heterokedastitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi Spermans' rho, yaitu mengorelasikan variabel independen dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastitas.¹⁶

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas: kreativitas (X_1), Gaji (X_2) dan lingkungan kerja (X_3)

¹³*Ibid*, hlm. 74.

¹⁴ Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 331.

¹⁵ Duwi Priyatno, *Op. Cit.* Hlm. 103.

¹⁶*Ibid*, hlm. 108.

terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:\

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y'	= Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
X_1 dan X_2	= Variabel independen
a	= Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
b	= Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain.¹⁷

f. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial atau sering disebut uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Kreteria pengujiannya adalah sebagai berikut:¹⁸

Terima H_0 jika a_1 maksimum $\leq t_{hitung}$ Sebesar 0,01

Tolak H_0 jika a_2 maksimum $\geq t_{hitung}$ Sebesar 0,01

¹⁷ Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2010), hlm. 64.

¹⁸ Danang Sunyoto, *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Jakarta: Center For Academic Publishing, 2013), hlm. 121.

Terima H_0 jika a_3 maksimum $\leq t_{hitung}$ Sebesar 0,01

g. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Adapun kriteria pengujian ini sebagai berikut:¹⁹

Terima H_0 jika a_1 maksimum $\leq F_{tabel}$ Sebesar 0,01

Tolak H_0 jika a_2 maksimum $\geq F_{tabel}$ Sebesar 0,01

Terima H_0 jika a_3 maksimum $\leq F_{tabel}$ Sebesar 0,01

H. Sistematika Pembahasan

Untuk menghindari kesimpangsiuran dan kesalahpahaman di dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika pembahasan penelitian, yaitu sebagai berikut:

BAB I Peneliti menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, definisi operasional variabel, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II Peneliti memaparkan landasan teori yang terdiri dari kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III Peneliti memaparkan tentang metodologi penelitian terdiri atas: lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrument pengumpulan data, teknik analisis data.

¹⁹*Ibid.*, hlm. 121.

BAB IV Peneliti memaparkan hasil penelitian berupa sejarah perusahaan, hasil analisis data, pembahasan penelitian, dan keterbatasan penelitian.

BAB V Peneliti memaparkan kesimpulan dan saran-saran.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Singkat Perusahaan

PT PSU didirikan berdasarkan Perda No 4 tahun 2004 dengan akte pendirian No 98 tahun 2005 dan telah disahkan Menteri Hukum dan HAM pada 11 Desember 2008. Perusahaan ini mengelola enam unit kebun masing-masing kebun Tanjung Kasau, Kebun Sei Kari, Kebun Simpang Gambir, Kebun Patiluban, Kebun Simpang Koje, Kebun Kampung Baru dengan total areal seluas 14.276.53 Hektar termasuk kebun plasma di Simpang Koje dan Kampung Baru. Selain itu, PT Perkebunan juga memiliki dua unit Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) yaitu PMKS Kebun Tanjung Kasau dan PMKS Kebun Simpang Gambir dengan total nilai asset perusahaan Rp. 452 Miliar.

Klasifikasi bidang arsitektur yang dikerjakan adalah:

- a) Bangunan pergudangan dan industri, termasuk perawatannya.
- b) Bangunan komersil, termasuk perawatannya.
- c) Bangunan non-perumahan lainnya, termasuk perawatannya.
- d) Pekerjaan interior

Klasifikasi bidang sipil yang dikerjakan adalah:

- a) Jalan raya, jalan lingkungan, termasuk perawatannya.
- b) Bendungan, termasuk perawatannya.
- c) Irigasi dan drainase, termasuk perawatannya.

d) Pekerjaan konstruksi baja.

PT. Perkebunan Sumatera Utara memiliki pengalaman yang luar biasa dan mengesankan dalam perencanaan dan pemasangan berbagai layanan utilitas konstruksi struktur kerangka baja dan pembangunan gedung/kantor/perumahan/universitas/pusat pembelanjaan/tempat ibadah, pembangunan tower operator telekomunikasi, pekerjaan mekanikal dan elektrik (ME), pemasangan material rangka baja dan plafond, dari mulai perencanaan termasuk survey dan asesmen serta penyediaan gambar CAD dan PDF, pelaksanaan hingga serah terima pekerjaan serta keterlibatan berkelanjutan dalam pengujian hasil proyek.

PT. Perkebunan Sumatera Utara dapat mengambil sebuah solusi dari suatu proyek utilitas, mengidentifikasi optimal untuk menyelesaikan masalah operasional sampai selesai dengan bantuan konsultan perencana (jikalau ada) dan meminimasi masukan dari pemilik proyek. Demikian pula PT. Perkebunan Sumatera Utara dapat juga mengambil tanggung jawab untuk semua aspek mengubah rencana pengembangan umum proyek ke dalam sistem operasional proyek sesuai standar mutu dan standar K3L. Kemampuan dan pengalaman PT. Perkebunan Sumatera Utara dalam menangani semua aspek perencanaan, konsultasi dan mengorganisir perbedaan layanan yang perusahaan sediakan.

2. Kebijakan Mutu Perusahaan

PT. Perkebunan Sumatera Utara sebagai perusahaan yang bergerak di bidang persawitan bertekad untuk dapat memberikan jaminan pelayanan yang

terbaik, kepercayaan, serta kualitas pekerjaan sehingga tercapai kepuasan pelanggan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berpegang pada kebijakan:

- a. Menghasilkan produk dan jasa sesuai dengan harapan pelanggan
- b. Meningkatkan dan menjalankan Sistem Management di dalam perusahaan
- c. Melakukan perbaikan secara berkelanjutan baik terhadap mutu produk maupun mutu pelayanan
- d. Memperhatikan tentang keselamatan dan kesehatan kerja serta kebersihan dalam lingkungan kerja.

PT. Perkebunan Sumatera Utara berkomitmen memberikan peluang kerja bagi masyarakat di wilayah lokasi kerja sebagai upaya dalam mendukung dan memperdayakan komunitas lokal. Setiap proyek yang direncanakan dan dilaksanakan memiliki tingkat keamanan yang tinggi sesuai dengan standar K3L yang berkelanjutan sebagai elemen penting dalam mempertahankan standar mutu pelayanan perusahaan.

3. Visi dan Misi Perusahaan

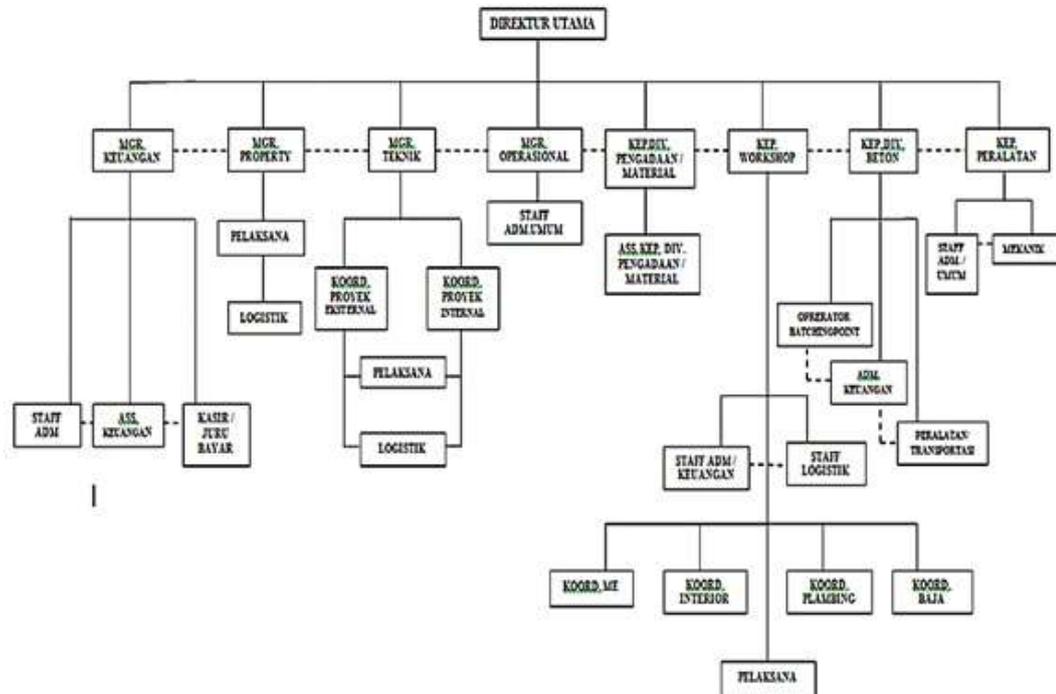
Visi : Mewujudkan perusahaan sawit menjadi pilihan utama di bidang konstruksi.

Misi : Menawarkan harga produk yang wajar dan kompetitif yang didukung dengan alat produksi yang lengkap dan mutakhir serta SDM andalan dengan memperhatikan aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi perusahaan yang berbeda-beda. Perbedaan ini tergantung kepada perusahaan tersebut yang disesuaikan dengan kegiatan dalam perusahaan. Demikian pula pada PT. Perkebunan Sumatera Utara yang dimana seorang direktur membawahi para manajer. Struktur organisasi PT. Perkebunan Sumatera Utara terdapat 8 divisi yang berbeda. Divisi-divisi tersebut adalah Keuangan, Property, Teknik, Operasional, Pengadaan/Material, Workshop, Beton, dan Peralatan.

Untuk memperjelas struktur organisasi tersebut, maka bisa dilihat dari gambar struktur organisasi PT. Perkebunan Sumatera Utara adalah sebagai berikut :



Gambar 2
Struktur Organisasi Perusahaan

Dari gambar struktur organisasi PT. Perkebunan Sumatera Utara menunjukkan bahwa Divisi Workshop merupakan divisi yang memiliki beberapa Sub. Bagian dan memiliki karyawan paling banyak. Divisi Workshop memiliki 60 karyawan, terdiri dai 14 karyawan tetap dan 46 karyawan kontrak. Berikut ini tabel jumlah karyawan divisi workshop:

Tabel 6
Tabel Jumlah Karyawan Divisi Workshop PT. Perkebunan Sumatera Utara

Sub.Divisi Workshop	Jumlah Karyawan	Status
- Koord.ME (Listrik) (<i>All Project</i>)	6	Karyawan Tetap
- Tenaga ME (Listrik)	10	Karyawan Kontrak
- Koord. Interior (<i>All Project</i>)	8	Karyawan Tetap
- Tenaga Interior	11	Karyawan Kontrak
- Koord. Plambing (<i>All Project</i>)	5	Karyawan Tetap
- Tenaga Plambing	9	Karyawan Kontrak
- Koord. Baja, Baja Ringan & Aluminium (<i>All Project</i>)	10	Karyawan Tetap
- Tenaga Baja, Baja Ringan dan Aluminium	40	Karyawan Kontrak

Sumber : Divisi Workshop PT. Kakanta

Dari jumlah karyawan tetap yakni sebanyak 93 orang inilah yang menjadi populasi dari penelitian ini. Jumlah populasi adalah seluruh karyawan tetap yang menjabat sebagai koordinator sub.divisi workshop yang berkaitan langsung dengan seluruh proyek (*All Project*) yang dikerjakan divisi workshop PT. Perkebunan Sumatera Utara.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang mengerjakan *All Project* pada Divisi Workshop. Pada bagian ini akan dijelaskan tentang usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan, masa kerja dan tingkat pendidikan responden yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden.

Tabel 7
Data Demografi Responden

Data Demografi	Variasi	N	%	Total
Usia	24-27	32	35.7%	93
	28-31	18	14.3%	
	32-35	18	14.3%	
	36-40	32	35.7%	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	60	75 %	93
	Perempuan	33	25 %	
Jenis Pekerjaan	<i>All Project</i>	93	100%	93
Masa Kerja	< 1Tahun	2	7.2%	93
	1 – 4 Tahun	15	21.4%	
	4 – 7 Tahun	28	21.4%	
	7 – 10 Tahun	40	35.7%	
	10 – 13 Tahun	6	14.3%	
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	62	78.6%	93
	S1	31	21.4%	

Sumber : Diolah oleh Peneliti

Dari tabel di atas, berikut akan dipaparkan mengenai data hasil demografi responden. Pada data usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan, masa kerja dan tingkat pendidikan, hasil yang diperoleh adalah responden dengan usia 24-27 tahun sebanyak 32 responden (35.7%), 18 responden (14.3%) berada pada rentang usia 28-31 tahun, begitu pula dengan responden yg

berusia 32-35 tahun yaitu sebanyak 18 responden (14.3%), dan 32 responden lainnya (35.7%) berada pada rentang usia 36-40 tahun.

Jenis kelamin seluruh responden adalah laki-laki 60 orang (75%) dan perempuan 33 orang (25%). Selanjutnya jenis pekerjaan, keseluruhan responden yaitu 93 orang mengerjakan *All Project* (100%) pada divisi yang sama.

Masa kerja responden antara < 1 tahun hingga 13 tahun. Persentase masa kerja responden sekitar 7-10 tahun sebanyak 40 responden (35.7%). Pada masa kerja 1-4 tahun terdapat 15 responden (21.4%), persentase yang sama terjadi pada responden yang memiliki masa kerja sekitar 4-7 tahun.

Sebanyak 6 responden (14.3%) adalah yang memiliki masa kerja paling lama yaitu 10-13 tahun dan responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun hanya 2 responden (7.2%). Pada tingkat pendidikan responden, SMA/SMK memiliki tingkat persentase yang paling besar yaitu 78.6% atau sebanyak 62 responden, dengan kata lain lebih dari setengah jumlah responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, dan 31 responden (21.4%) memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1).

2. Tabulasi Hasil Pengisian Kuesioner Oleh Responden

Tabel 8
Skor Hasil Kuesioner Tentang Kuesioner Pekerjaan Itu Sendiri
(Variabel X₁)

Nomor Responden	Nomor Soal						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	3	4	3	3	18
2	3	4	4	4	4	4	23
3	4	5	5	4	4	4	26
4	4	5	5	5	5	5	29
5	4	4	5	5	5	5	28

6	4	5	5	5	5	5	29
7	4	4	4	5	4	4	25
8	4	4	4	4	5	4	25
9	5	5	3	4	5	4	26
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	3	4	4	23
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	5	5	4	5	4	27
14	4	4	4	5	5	4	26
15	4	5	5	5	5	5	29
16	4	4	4	5	4	4	25
17	4	4	4	4	5	4	25
18	5	5	3	4	5	4	26
19	4	4	4	4	4	4	24
20	2	3	3	4	3	3	18
21	3	4	4	4	4	4	23
22	4	5	5	4	4	4	26
23	4	5	5	5	5	5	29
24	4	4	5	5	5	5	28
25	4	5	5	5	5	5	29
26	4	4	4	5	4	4	25
27	4	4	4	4	5	4	25
28	5	5	3	4	5	4	26
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	3	4	4	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	5	5	4	5	4	27
33	4	4	4	5	5	4	26
34	4	5	5	5	5	5	29
35	4	4	4	5	4	4	25
36	4	4	4	4	5	4	25
37	5	5	3	4	5	4	26
38	4	4	4	4	4	4	24
39	2	3	3	4	3	3	18
40	3	4	4	4	4	4	23
41	4	5	5	4	4	4	26
42	4	5	5	5	5	5	29
43	4	4	5	5	5	5	28
44	4	5	5	5	5	5	29
45	4	4	4	5	4	4	25
46	4	4	4	4	5	4	25
47	5	5	3	4	5	4	26
48	4	4	4	4	4	4	24
49	3	4	4	4	4	4	23

50	4	5	5	4	4	4	26
51	4	5	5	5	5	5	29
52	4	4	5	5	5	5	28
53	4	5	5	5	5	5	29
54	4	4	4	5	4	4	25
55	4	4	4	4	5	4	25
56	5	5	3	4	5	4	26
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	4	4	24
59	2	3	3	4	3	3	18
60	3	4	4	4	4	4	23
61	4	5	5	4	4	4	26
62	4	5	5	5	5	5	29
63	4	4	5	5	5	5	28
64	4	5	5	5	5	5	29
65	4	4	4	5	4	4	25
66	4	4	4	4	5	4	25
67	5	5	3	4	5	4	26
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	3	4	4	23
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	5	5	4	5	4	27
72	4	4	4	5	5	4	26
73	4	5	5	5	5	5	29
74	4	4	4	5	4	4	25
75	4	4	4	4	5	4	25
76	5	5	3	4	5	4	26
77	4	4	4	4	4	4	24
78	2	3	3	4	3	3	18
79	3	4	4	4	4	4	23
70	4	5	5	4	4	4	26
71	4	5	5	5	5	5	29
72	4	4	5	5	5	5	28
73	4	5	5	5	5	5	29
74	4	4	4	5	4	4	25
75	4	4	4	4	5	4	25
76	5	5	3	4	5	4	26
77	4	4	4	4	4	4	24
78	3	4	4	4	4	4	23
79	4	5	5	4	4	4	26
80	4	5	5	5	5	5	29
81	4	4	5	5	5	5	28
82	4	5	5	5	5	5	29
83	4	4	4	5	4	4	25

84	4	4	4	4	4	4	24
85	2	3	3	4	3	3	18
86	3	4	4	4	4	4	23
87	4	5	5	4	4	4	26
88	4	5	5	5	5	5	29
89	4	4	5	5	5	5	28
90	4	5	5	5	5	5	29
91	4	4	4	5	4	4	25
92	4	4	4	4	5	4	25
93	5	5	3	4	5	4	26

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Tabel 9
Skor Hasil Tentang Gaji (Variabel X₂)

Nomor Responden	Nomor Soal					Total Skor
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	4	4	4	4	19
3	3	4	2	4	4	17
4	5	4	3	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	3	4	4	19
9	4	4	4	4	4	20
10	3	4	3	4	4	18
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	5	21
14	4	4	4	5	5	22
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	3	4	4	19
19	4	4	4	4	4	20
20	3	4	3	4	4	18
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	5	21
24	4	4	4	5	5	22
25	3	3	3	3	3	15
26	3	4	4	4	4	19
27	3	4	2	4	4	17
28	5	4	3	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20

30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	3	4	4	19
33	4	4	4	4	4	20
34	3	4	3	4	4	18
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	5	21
38	4	4	4	5	5	22
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	3	4	4	19
43	4	4	4	4	4	20
44	3	4	3	4	4	18
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	5	21
48	4	4	4	5	5	22
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	5	21
51	4	4	4	5	5	22
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	3	4	4	19
56	4	4	4	4	4	20
57	3	4	3	4	4	18
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	5	21
61	4	4	4	5	5	22
62	3	4	3	4	4	18
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	5	21
66	4	4	4	5	5	22
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	3	4	4	19
71	4	4	4	4	4	20
72	3	4	3	4	4	18
73	4	4	4	4	4	20

74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	5	21
76	4	4	4	5	5	22
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	5	21
79	4	4	4	5	5	22
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	3	4	4	19
74	4	4	4	4	4	20
75	3	4	3	4	4	18
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	5	21
79	4	4	4	5	5	22
80	3	4	3	4	4	18
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	5	21
84	4	4	4	5	5	22
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	4	4	20
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	3	4	4	19
89	4	4	4	4	4	20
90	3	4	3	4	4	18
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	5	21

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Dari tabel 8 diatas dapat dilihat terdapat 6 item pertanyaan untuk variabel X_1 pekerjaan itu sendiri yang diperoleh dari 14 responden. Begitu pula dengan tabel 9 mengenai gaji (X_2), namun dengan jumlah item pertanyaan yang lebih sedikit dibanding dengan variabel X_1 , yaitu sebanyak 5 item.

Tabel 10
Skor Kuesioner Tentang Kondisi Kerja (Variabel X₃)

Nomor Responden	Nomor Soal					Total Skor
	1	2	3	4	5	
1	3	4	4	4	3	18
2	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	4	4	17
4	5	4	3	4	4	20
5	4	5	4	4	5	22
6	5	5	5	5	5	25
7	3	4	4	4	3	18
8	4	5	5	4	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	5	4	5	23
14	4	5	5	5	5	24
15	3	3	3	4	4	17
16	5	4	3	4	4	20
17	4	5	4	4	5	22
18	5	5	5	5	5	25
19	3	4	4	4	3	18
20	4	5	5	4	5	23
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	5	4	5	23
26	4	5	5	5	5	24
27	5	5	5	5	5	25
28	3	4	4	4	3	18
29	4	5	5	4	5	23
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	5	4	5	23
35	4	5	5	5	5	24
36	3	3	3	4	4	17
37	5	4	3	4	4	20
38	4	5	4	4	5	22
39	5	5	5	5	5	25
40	3	4	4	4	3	18
41	4	5	5	4	5	23

42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	5	4	5	4	5	23
47	4	5	5	5	5	24
48	5	5	5	5	5	25
49	3	4	4	4	3	18
50	4	5	5	4	5	23
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	5	4	5	4	5	23
56	4	5	5	5	5	24
57	5	5	5	5	5	25
58	3	4	4	4	3	18
59	4	5	5	4	5	23
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	5	4	5	4	5	23
65	3	3	3	4	4	17
66	5	4	3	4	4	20
67	4	5	4	4	5	22
68	5	5	5	5	5	25
69	3	4	4	4	3	18
70	4	5	5	4	5	23
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	5	4	5	4	5	23
76	4	5	5	5	5	24
77	3	3	3	4	4	17
78	5	4	3	4	4	20
79	4	5	4	4	5	22
70	5	5	5	5	5	25
71	3	4	4	4	3	18
72	4	5	5	4	5	23
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20

76	4	4	4	4	4	20
77	5	4	5	4	5	23
78	4	5	5	5	5	24
79	5	5	5	5	5	25
80	3	4	4	4	3	18
81	4	5	5	4	5	23
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	4	4	20
85	4	4	4	4	4	20
86	5	4	5	4	5	23
87	4	5	5	5	5	24
88	3	3	3	4	4	17
89	5	4	3	4	4	20
90	4	5	4	4	5	22
91	5	5	5	5	5	25
92	3	4	4	4	3	18
93	4	5	5	4	5	23

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Disamping ini adalah tabel 10 mengenai kondisi kerja (X_3), yang disebar kepada 93 responden dengan jumlah item pertanyaan adalah 5 item.

Tabel 11
Skor Hasil Kuesioner Tentang Kepuasan Kerja (Variabel Y)

Nomor Responden	Nomor Soal								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	4	3	3	3	3	3	25
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	5	3	4	4	4	4	32
4	4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	5	5	5	4	4	5	5	5	38
6	4	4	5	4	4	4	5	5	35
7	3	4	4	4	4	4	4	4	31
8	4	4	5	4	5	4	4	4	34
9	3	4	4	4	4	4	5	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	5	5	5	5	4	4	38
14	4	5	5	4	4	4	4	5	35
15	4	4	5	4	4	4	5	5	35
16	3	4	4	4	4	4	4	4	31
17	4	4	5	4	5	4	4	4	34

18	3	4	4	4	4	4	5	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	5	5	5	5	5	4	4	38
23	4	5	5	4	4	4	4	5	35
24	3	3	4	3	3	3	3	3	25
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	5	3	4	4	4	4	32
27	4	5	4	5	4	5	4	5	36
28	5	5	5	4	4	5	5	5	38
29	4	4	5	4	4	4	5	5	35
30	3	4	4	4	4	4	4	4	31
31	4	4	5	4	5	4	4	4	34
32	3	4	4	4	4	4	5	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	5	5	5	5	5	4	4	38
37	4	5	5	4	4	4	4	5	35
38	4	4	5	4	4	4	5	5	35
39	3	4	4	4	4	4	4	4	31
40	4	4	5	4	5	4	4	4	34
41	3	4	4	4	4	4	5	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	3	3	4	3	3	3	3	3	25
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	5	3	4	4	4	4	32
47	4	5	4	5	4	5	4	5	36
48	5	5	5	4	4	5	5	5	38
49	4	4	5	4	4	4	5	5	35
50	3	4	4	4	4	4	4	4	31
51	4	4	5	4	5	4	4	4	34
52	3	4	4	4	4	4	5	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	5	5	5	5	5	5	4	4	38
57	4	5	5	4	4	4	4	5	35
58	4	4	5	4	4	4	5	5	35
59	3	4	4	4	4	4	4	4	31
60	4	4	5	4	5	4	4	4	34
61	3	4	4	4	4	4	5	4	32

62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	5	5	5	5	5	5	4	4	38
66	4	5	5	4	4	4	4	5	35
67	3	3	4	3	3	3	3	3	25
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	4	4	5	3	4	4	4	4	32
70	4	5	4	5	4	5	4	5	36
71	5	5	5	4	4	5	5	5	38
72	4	4	5	4	4	4	5	5	35
73	3	4	4	4	4	4	4	4	31
74	4	4	5	4	5	4	4	4	34
75	3	4	4	4	4	4	5	4	32
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	5	5	5	5	5	5	4	4	38
70	4	5	5	4	4	4	4	5	35
71	4	4	5	4	4	4	5	5	35
72	3	4	4	4	4	4	4	4	31
73	4	4	5	4	5	4	4	4	34
74	3	4	4	4	4	4	5	4	32
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	4	4	5	4	5	4	4	4	34
78	3	4	4	4	4	4	5	4	32
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80	4	4	4	4	4	4	4	4	32
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32
82	5	5	5	5	5	5	4	4	38
83	4	5	5	4	4	4	4	5	35
84	4	4	5	4	4	4	5	5	35
85	3	4	4	4	4	4	4	4	31
86	4	4	5	4	5	4	4	4	34
87	3	4	4	4	4	4	5	4	32
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	4	4	4	4	4	4	4	4	32
90	4	4	4	4	4	4	4	4	32
91	4	4	4	4	4	4	4	4	32
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	5	5	5	5	5	5	4	4	38

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Dari table 11 dapat dilihat terdapat 8 item pertanyaan mengenai kepuasan kerja yang didistribusikan kepada 93 responden. Dari hasil distribusi kuesioner kepada para responden diperoleh data yang untuk selanjutnya diolah untuk penelitian ini.

C. Pengolahan Data Hasil penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 19.0 menunjukkan bahwa koefisien *korelasi Pearson Moment* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Kepuasan kerja (Y), Pekerjaan itu sendiri (X1), Gaji (X2) dan Kondisi kerja (X3).

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Pekerjaan Itu Sendiri

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi Butir Total	Angka Kritis	Keterangan
1	0,707	0,3	Valid
2	0,798	0,3	Valid
3	0,774	0,3	Valid
4	0,578	0,3	Valid
5	0,862	0,3	Valid
6	0,884	0,3	Valid

Sumber : Data olahan

Tabel 13
Hasil Uji Validitas Gaji

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi Butir total	Angka Kritis	Keterangan
1	0,694	0,3	Valid
2	0,722	0,3	Valid
3	0,695	0,3	Valid
4	0,790	0,3	Valid

5	0,807	0,3	Valid
---	-------	-----	-------

Sumber : Data olahan

Tabel 14
Hasil Uji Validitas Kondisi Kerja

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi Butir total	Angka Kritis	Keterangan
1	0,717	0,3	Valid
2	0,834	0,3	Valid
3	0,812	0,3	Valid
4	0,677	0,3	Valid
5	0,876	0,3	Valid

Sumber : Data olahan

Tabel 15
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi Butir total	Angka Kritis	Keterangan
1	0,800	0,3	Valid
2	0,908	0,3	Valid
3	0,596	0,3	Valid
4	0,714	0,3	Valid
5	0,680	0,3	Valid
6	0,903	0,3	Valid
7	0,598	0,3	Valid
8	0,788	0,3	Valid

Sumber : Data olahan

Kesimpulan dari uji validitas yang dilakukan adalah bahwa tiap item dari masing-masing kuesioner sah/valid/layak digunakan untuk pengujian variabel-variabel dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu konstruk jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa item untuk masing-masing variabel reliabel¹. Dibawah ini disajikan hasil perhitungan uji

¹ P. Sondang Siagian, 1998. *Bunga Rampai Manajemen Modern*. Jakarta: Gunung Agung., hlm. 25

reliabilitas dalam bentuk tabel dari masing-masing variabel (variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y).

Tabel 16
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Pekerjaan Itu Sendiri	0,851	Reliabel
Gaji	0,751	Reliabel
Kondisi Kerja	0,836	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,889	Reliabel

Sumber : Data olahan

Kesimpulan dari uji reliabilitas ini bahwa alat kuesioner ini sebagai instrumen pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

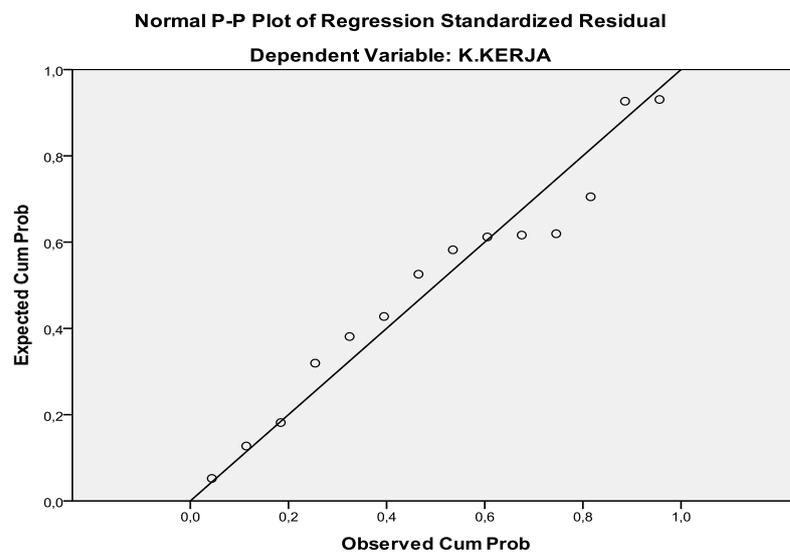
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik dan analisis statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3 Uji Normalitas



Sumber : Data olahan SPSS 19.0

Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran data searah mengikuti garis diagonal tersebut.

b. Uji Multikolineralitas

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda adalah *multikolineralitas*, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen².

Adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Nugroho dalam Sujianto menyatakan jika nilai *tolerance* di bawah 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.³

Tabel 17
Uji Multikolineralitas

Variabel Bebas	<i>Collinearity statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Pekerjaan Itu Sendiri	0,561	1,783
Gaji	0,461	2,168
Kondisi Kerja	0,590	1,694

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel 17, dapat kita lihat nilai *tolerance* dan VIF dari masing-masing variabel menunjukkan bahwa dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas karena nilai *tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh di bawah angka 10.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang berderetan waktu (apabila datanya *time series*) atau korelasi antara tempat berdekatan (apabila *cross sectional*). Adapun uji yang dapat digunakan

² *Ibid*

³ Sugiyono, 2005. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta., hlm. 22

untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik ini adalah uji Durbin-Watson (D-W stat) dengan ketentuan sebagai berikut⁴ :

- 1) $1,65 < DW < 3,35$ maka tidak ada autokorelasi.
- 2) $1,21 < DW < 1,65$ atau $3,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan.
- 3) $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ maka terjadi auto korelasi.

**Tabel 18 Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,915 ^a	,838	,789	1,51593	2,505

a. Predictors: (Constant), KONDISI.KERJA, ISI.PEKERJAAN, GAJI

b. Dependent Variable: K.KERJA

Sumber : Data olahan SPSS 19.0

Berdasarkan hasil perhitunngan SPSS pada tabel 18, dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson pada *Model Summary* adalah sebesar 2,505. Oleh karena $1,65 < 2,505 < 3,35$ maka hal ini berarti tidak terjadi auto korelasi pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

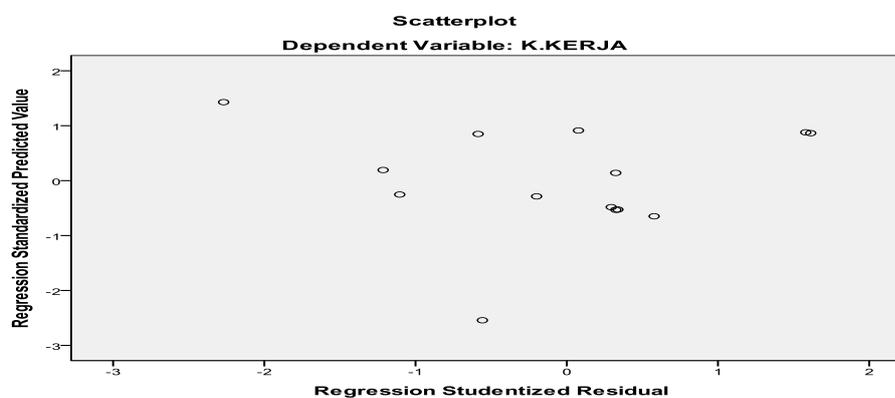
d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas. Pengujian untuk melihat ada atau tidaknya

⁴ *Ibid.*, hlm. 80

heteroskedisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika titik-titik pada *scatter plot* tersebut membentuk pola tertentu yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedasitas yang dilakukan sebagai berikut:

Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data olahan SPSS 19.0

Berdasarkan *scatter plot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedasitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi adanya perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen naik atau turun. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda

digunakan karena variabel yang menjadi kajian dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen.

Berikut adalah perhitungan berdasarkan *SPSS 19.0 for windows* yaitu sebagai berikut :

**Tabel 19 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,263	4,853		,260	,800		
PKRJN ITU SENDIRI	,725	,196	,628	3,695	,004	,561	1,783
GAJI	,369	,356	,194	1,034	,325	,461	2,168
KONDISI.KERJA	,312	,231	,224	1,349	,207	,590	1,694

a. Dependent Variable: K.KERJA

Sumber : Data olahan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$Y = 1,263 + 0,725 x_1 + 0,369 x_2 + 0,312 x_3$. Dari analisis regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstan sebesar 1,263 dapat diartikan bahwa nilai kepuasan kerja sebelum dipengaruhi faktor pekerjaan itu sendiri, gaji dan kondisi kerja adalah positif.
- Koefisien regresi x_1 sebesar 0,725 atau positif artinya bahwa jika faktor pekerjaan itu sendiri tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain (gaji dan kondisi kerja) tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Atau dengan kata lain, setiap kenaikan variabel x_1 (pekerjaan itu sendiri)

satu satuan maka variabel Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,725 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap

- c. Koefisien regresi x_2 sebesar 0,369 atau positif artinya bahwa jika faktor gaji tinggi atau meningkat sedangkan variabel lain (pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Atau dengan kata lain, setiap kenaikan variabel x_2 (gaji) satu satuan maka variabel Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,369 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- d. Koefisien regresi x_3 sebesar 0,312 atau positif artinya bahwa jika faktor kondisi kerja sedangkan variabel lain (pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Atau dengan kata lain, setiap kenaikan variabel x_3 (kondisi kerja) satu satuan maka variabel Y (kepuasan kerja) akan naik sebesar 0,312 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

4. Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel "Coefficient" yang terdapat pada table 18 di atas.

1) Pekerjaan itu sendiri (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Pada kolom *Coefficients* model 1 terdapat nilai signifikansi 0,004. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,004 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel x_1 mempunyai t_{hitung} yakni 3,695 dengan $t_{tabel} = 2,228$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel x_1 mempunyai kontribusi terhadap Y atau variabel pekerjaan itu sendiri (x_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial

2) Gaji (X_2) terhadap Kepuasan kerja

Pada table 18 terdapat nilai signifikansi 0,325 lebih besar daripada nilai probabilitas 0,05, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel x_2 mempunyai t_{hitung} yakni 1,034 dengan $t_{tabel} = 2,228$. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel x_2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y atau secara parsial variabel gaji (x_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3) Kondisi kerja (X_3) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Terlihat pada table 18 nilai signifikansi variabel kondisi kerja (x_3) memiliki nilai 0,207 yang berarti lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel x_3 mempunyai t_{hitung} yakni 1,349 dan $t_{tabel} = 2,228$. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel x_3 tidak memiliki kontribusi terhadap Y atau dengan kata lain variabel kondisi kerja

(x_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Dari hasil uji parsial di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor gaji dan kondisi kerja masing-masing tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 20 Uji Simultan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118,734	3	39,578	17,223	,000 ^a
	Residual	22,980	10	2,298		
	Total	141,714	13			

a. Predictors: (Constant), KONDISI.KERJA, ISI.PEKERJAAN, GAJI

b. Dependent Variable: K.KERJA

Sumber : Data olahan SPSS 19.0

Pengujian secara simultan x_1 , x_2 , x_3 terhadap Y : Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,223 dengan nilai probabilitas (sig)= 0,000. Nilai F_{hitung} (17,223) > F_{tabel} (3,708) dan sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase. Nilai determinasi adalah antara 0 dan 1. Semakin kecil nilai R^2 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen makin terbatas. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada table 20 berikut :

**Tabel 21 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,915 ^a	,838	,789	1,51593	2,505

a. Predictors: (Constant), KONDISI.KERJA, ISI.PEKERJAAN, GAJI

b. Dependent Variable: K.KERJA

Sumber : Data oalahan SPSS 19.0

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kondisi kerja berpengaruh sebesar 78,9% terhadap

kepuasan kerja, sedangkan 21,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai koefisien yang mendekati 1 (0,789) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen berkontribusi kuat terhadap variabel dependennya.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dijabarkan beberapa hal dalam penelitian ini :

1. Penggunaan model analisis regresi linier yang digunakan telah memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah ada gangguan-gangguan dari model analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini terkait variabel-variabel bebasnya.
2. Dari uji analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel pekerjaan itu sendiri, gaji dan kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sama halnya yang dikemukakan pada teori-teori yang digunakan pada penelitian ini, hasil yang diperoleh dari responden pun memperjelas bahwa pekerjaan, gaji dan kondisi kerja merupakan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.
3. Pengujian F dan t

Pada hasil uji F, diperoleh nilai yang menyatakan bahwa kesemua variabel bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 17,223 adalah signifikan.

Uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun gaji dan kondisi kerja tidak demikian. Beberapa hal yang menjadi alasan ini terjadi:

- a. Gaji, hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif namun tidak signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan sistem penggajian yang berdasarkan golongan dan golongan tersebut ditentukan dari lama bekerja, selain itu pemberian gaji yang kadang terlambat. Untuk karyawan tetap (yang menjadi subjek pada penelitian ini) penggajian tidak ditentukan dari seberapa banyak proyek yang dikerjakan, gaji tetap diberikan bahkan jika tidak ada proyek lapangan yang dikerjakan. Sedangkan untuk karyawan kontrak, mereka digaji sesuai dengan volume proyek yang dikerjakan dengan waktu kontrak yang sudah disepakati sebelumnya. Mengingat ini yang terjadi pada karyawan jadi dapat menjelaskan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebab gaji lebih banyak memberikan ketidakpuasan.
- b. Kondisi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dengan kepuasan kerja. Dilihat dari lokasi perusahaan yang berdampingan dengan unit-unit usaha lain dari perusahaan, berhadapan langsung dengan pasar umum masyarakat sekitar, arus kendaran perusahaan yang hilir mudik terkadang terkendala karena keramaian pasar tersebut. Terlepas dari lokasi, perlengkapan, peralatan, dan fasilitas perusahaan mendapatkan perawatan yang baik untuk pemakaian jangka panjang, karyawan juga terbiasa dengan kerja lapangan yang berpindah-pindah

sesuai proyek kerja perusahaan sehingga para karyawan menganggap kondisi kerja bukanlah hal yang perlu dipermasalahkan berkaitan dengan puas atau tidaknya mereka terhadap apa yang mereka kerjakan.

- c. Pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan. Dengan melihat keberagaman pekerjaan yang ada pada divisi workshop, hal ini sesuai dengan teori dua faktor tentang kepuasan kerja. Mengingat salah satu faktor ekstrinsiknya adalah isi pekerjaan. Isi pekerjaan yang dimaksud adalah variasi pekerjaan, tingkat kesulitan, kesesuaian pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Aspek-aspek inilah yang memenuhi faktor pekerjaan yang dirasakan karyawan yang mempengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaannya.
4. Nilai *adjusted R-Square* sebesar 0,789 berarti bahwa variabel pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kondisi kerja menjelaskan 78,9% dari total variasi yang terjadi pada kepuasan kerja. Sisanya 21,1% adalah pengaruh dari hal-hal di luar variabel bebas tersebut. Hal ini terjadi sebab variabel bebas dalam penelitian ini merupakan faktor-faktor yang hampir selalu ada dalam teori kepuasan kerja karyawan. Adapun besaran persentase untuk masing-masing kontribusi variabel tidak dapat dijelaskan lebih rinci sebab yang ingin diketahui hanyalah pengaruh kesemua variabel bebas berkontribusi kuat atau tidak terhadap variabel terikatnya. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja banyak seperti pengawasan, rekan kerja, kebijakan perusahaan dan lainnya.

Dari pembahasan yang dikemukakan, faktor-faktor dalam penelitian ini mempengaruhi kepuasan kerja secara positif namun ada yang tidak signifikan dan kemampuan mempengaruhi kepuasan kerja kuat, namun ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Pengawasan

Bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan, diantaranya : bimbingan, dorongan, semangat, bantuan teknis, komunikasi informasi, akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

b. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan yang dilakukan adil bagi karyawan. Yang termasuk dalam kebijakan perusahaan ialah semua yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan dalam mengatur jalannya pekerjaan di perusahaan.

c. Keamanan Kerja

Rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerja, suasana kerja, yang aman baik berupa materil maupun non-materil.

d. Hubungan Inerpersonal Dengan Rekan Kerja

Derajat kesesuaian yang dirasakan dengan berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang ramah, membina hubungan, mendukung pelaksanaan tugas, dapat

diajak kerja sama, mempunyai rasa kesatuan yang kuat akan menghantarkan seorang karyawan kepada kepuasan kerja yang meningkat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja cukup banyak, namun yang relevan dengan penelitian yang dilakukan pada perusahaan konstruksi ini adalah yang telah dipaparkan dalam pembahasan ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sektor pertanian merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Pertanian secara nasional telah mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang dampaknya masih dapat dirasakan hingga saat ini. Sektor pertanian terdiri atas beberapa subsektor yaitu tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan peternakan. Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa subsektor pertanian dengan volume dan nilai ekspor terbesar bulan September 2006 adalah perkebunan. Sedangkan subsektor dengan volume dan nilai impor terbesar pada bulan September 2006 adalah tanaman pangan. Nilai ekspor subsektor perkebunan mencapai 94,88 persendari total nilai ekspor sektor pertanian.

Komoditas yang berperan penting dalam pengembangan subsektor perkebunan salah satunya adalah kelapa sawit. Selain sebagai sumber perolehan devisa negara, perkebunan kelapa sawit juga mampu menciptakan kesempatan kerja yang mengarah pada kesejahteraan masyarakat. Tabel 2 menunjukkan bahwa Indonesia merupakan salah satu produsen utama kelapa sawit di dunia dengan volume ekspor mencapai 12,02 juta ton pada tahun 2006.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka hal-hal yang perlu disarankan berkaitan dengan penelitian ini adalah :

1. Pihak perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, baik faktor yang diteliti pada penelitian ini maupun tidak, seperti supervisi atau pengawasan, rekan kerja, kebijakan perusahaan, dan faktor lainnya.
2. Dari jawaban responden dan hasil uji regresi menunjukkan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, untuk itu hal ini perlu diperhatikan lagi. Mengingat pekerjaan memerlukan keahlian dan keterampilan, memiliki tingkat kesulitan yang beragam, memerlukan tanggungjawab dan kreativitas, sehingga perlu diperhatikan lebih demi kepuasan kerja karyawan dan kelancaran jalannya perusahaan.
3. Penelitian ini belum sepenuhnya memberikan gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara secara menyeluruh, karena data yang diperoleh hanya dari karyawan tetap dan dari divisi tertentu. Oleh sebab itu, untuk mengetahui seberapa jauh kepuasan kerja seluruh karyawan terhadap perusahaan, khususnya perusahaan konstruksi sebaiknya dilakukan pada divisi-divisi yang terdapat pada perusahaan tersebut.
4. Dalam penelitian ini kepuasan kerja yang diteliti hanya dari karyawan tetap, akan lebih baik jika mengikutsertakan karyawan kontrak sebagai subjek penelitian sebab mereka adalah orang-orang yang merasakan langsung dampak dari pekerjaan yang perusahaan berikan sehingga dapat diketahui seperti apa kepuasan kerja yang dirasakan seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rizki Lubis, Karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal, Wawancara pada tanggal 15 Mei 2017 di Simpang Gambir.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. RinekaCipta, 2006.
- Departemen Pertanian. 2006. *Ekspor Impor Komoditi Pertanian Persektor Bulan: September 2006*. www.deptan.go.id/exim_files/htm. Diakses tanggal 11 April 2017.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Jakarta: Prenhalindo, 1998.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo, 2002.
- Hasibuan, M. *Manajemen*, Jakarta: Grafindo Persada, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Hidayat, Arief dan FX.Adji Samekto, *Kajian Kritis Penegakan Hukum Lingkungan Di Era Otonomi Daerah*, Cet. I, Semarang: Dinas Penerbit Universitas Diponegoro, 2007.
- Junaidi, Abdullah, *Aspek Hukum dalam Bisnis*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2010.
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*, Jakarta: Erlangga, 1995.
- Kotler, Philip dan A.B Susanto, *Manajemen Pemasaran Indonesia*, Jakarta: SalembaEmpat, 1999.
- Kuncoro, Mudrajad, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Kusworini, Ita, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya: 2007.
- Malaysian Palm Oil Board. 2008. *World Major Exporters Of Palm Oil : 1996 – 2006*. <http://econ.mpob.gov.my/economy/annual/stat2006>. Diakses tanggal 29 Maret 2017.