

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN USAHA TEMPE RUMAHAN
(UD. JAYA AGUNG)
(Study Kasus : Desa Bangun Sari, Kec. Tanjung Morawa, Kab.
Deli Serdang)**

SKRIPSI

Oleh:

ANDRIAN PRATAMA PUTRA

NPM :1304300080

Program Studi :Agribisnis



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN USAHA TEMPE RUMAHAN
(UD. JAYA AGUNG)
(Study Kasus : Desa Bangun Sari, Kec. Tanjung Morawa, Kab.
Deli Serdang)**

SKRIPSI

Oleh:

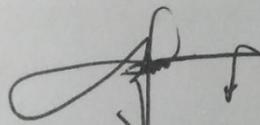
ANDRIAN PRATAMA PUTRA

1304300080

AGRIBISNIS

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada
Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Komisi Pembimbing :



Khairunnisa Hangkuti, S.P., M.Si.

Ketua

Nursamsi, S.P., M.M. 

Anggota

Disahkan Oleh
Dekan



Ir. Asrianti Munar, M.P.

Tanggal Lulus : 11 Oktober 2019

PERNYATAAN

Dengan ini Saya :

Nama : Andrian Pratama Putra
NPM : 1304300080
Judul Skripsi : “FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN USAHA TEMPE RUMAHAN (UD. JAYA AGUNG) (Studi Kasus : Desa Bangun Sari, Kec. Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang)”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN USAHA TEMPE RUMAHAN (UD. JAYA AGUNG) (Studi Kasus : Desa Bangun Sari, Kec. Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang) adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (*plagiarisme*), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun

Medan , Oktober 2019

Yang Menyatakan



Andrian Pratama Putra

ABSTRAK

Putra, Andrian Pratama. 2019. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Usaha Tempe Rumahan (UD. Jaya Agung.)

Penelitian ini dilakukan di Desa Bangun Sari, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Dengan judul penelitian “**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Usaha Tempe Rumahan (UD. Jaya Agung.)**”. Hasil penelitian ini berdasarkan analisis regresi bahwa, kepuasan kerja pada usaha tempe rumahan tersebut menyatakan Upah (X1), Hubungan Kerja (X2), Rekan Kerja (X3) dan Kondisi Kerja (X4) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada usaha tempe rumahan UD. Jaya Agung dengan hasil yang di peroleh yaitu 88,3% dan 11,7% berasal dari faktor lain di luar variabel peneltiian. Berdasarkan sebaran persepsi responden karyawan menyatakan puas terhadap variabel upah dengan persentase sebesar 86,6%. karyawan menyatakan puas terhadap variabel hubungan kerja dengan persentase sebesar 93,34%. karyawan menyatakan puas terhadap variabel rekan kerja dengan persentase sebesar 61,34%. karyawan merasa puas terhadap variabel kondisi kerja dengan persentase sebesar 90,66%.

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian lanjutan dengan topik yang sama dan dapat menjadi pengetahuan bagi penulis untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Upah, Hubungan Kerja, Rekan Kerja, Kondisi Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik, serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini merupakan suatu persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa untuk menyelesaikan Program Studi Strata (S1) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun judul dari skripsi penulis pada penelitian ini adalah “**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Usaha Tempe Rumahan UD. Jaya Agung**” (Studi kasus :Desa Bangun Sari, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara).

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini tidak akan terselesaikan tepat waktu tanpa adanya pengarahan, dorongan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. pada kesempatan ini juga, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman – teman seperjuangan yang selalu bersedia membantu dan memberikan dukungan motivasi serta semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini, masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu diharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan hasil yang didapatkan. Akhir kata dari penulis,

semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi penulis pribadi maupun sebagai sumber informasi bagi para pembaca dan juga pihak-pihak yang membutuhkan nya. Amiin

Medan, Mei 2019

Penulis

ANDRIAN PRATAMA PUTRA

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	5
2.1.1 Teori – Teori Tentang Kepuasan Kerja	7
2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.3 Pengukuran Kepuasan Kerja	11
2.2 Upah.....	12
2.2.1 Tujuan Upah	14
2.2.2 Sistem Pengupahan	17
2.3 Hubungan Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian perjanjian Kerja	19
2.3.2 Unsur – Unsur Dalam Perjanjian Kerja	20
2.4 Rekan Kerja	23
2.5 Kondisi Kerja.....	25

2.5.1 Lingkungan Kerja Fisik	26
2.5.2 Lingkungan Kerja Non Fisik	26
2.5.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	27
2.6 Penelitian Terdahulu	27
2.7 Kerangka Pemikiran	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Metode Penelitian	31
3.2 Lokasi Penelitian	31
3.3 Populasi Dan Sampel.....	32
3.3.1 Populasi	32
3.3.1 Sampel	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5 Jenis Dan Sumber Data.....	33
3.6 Defenisi Batasan Operasional.....	33
3.7 Skala Pengukuran	35
3.8 Uji Validitas Dan Reabilitas	36
3.8.1 Uji Validitas.....	36
3.8.2 Uji Reabilitas	36
3.9 Teknik Analisis Data	37
3.9.1 Analisis Deskriptif	37
3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.9.3 Uji Signifikan.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	40
4.1.1 Sejarah dan Gambaran Umum Tempat Penelitian	40
4.2 Gambaran Umum Responden	41

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas	42
4.3.1 Uji Validitas	42
4.3.2 Variabel Upah	42
4.3.3 Variabel Hubungan Kerja	43
4.3.4 Variabel Rekan Kerja	43
4.3.5 Variabel kondisi Kerja	43
4.3.6 Uji Reliabilitas	44
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	44
4.5 Kepuasan Kerja Karyawan	46
4.5.1 Sebaran Persepsi Responden Terhadap Upah	46
4.5.2 Sebaran Persepsi Responden Terhadap Hubungan Kerja	48
4.5.3 Sebaran Persepsi Responden Terhadap Rekan Kerja	49
4.5.4 Sebaran Persepsi Responden Terhadap Kondisi Kerja	51
4.6 Upah	52
4.7 Hubungan Kerja	52
4.8 Rekan Kerja	53
4.9 Kondisi Kerja	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Instrumen Kepuasan Kerja	34
2.	Persentase Bobot Indikator Variabel	38
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
6.	Hasil Uji Validitas Upah	42
7.	Hasil Uji Validitas Hubungan Kerja	43
8.	Hasil Uji Validitas Rekan Kerja	43
9.	Hasil Uji Validitas Kondisi Kerja	43
10.	Hasil Uji Reliabilitas Masing – Masing Variabel	44
11.	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	44
12.	Sebaran Persepsi Responden Terhadap Upah	46
13.	Sebaran Persepsi Responden Terhadap Hubungan Kerja	48
14.	Sebaran Persepsi Responden Terhadap Rekan Kerja	49
15.	Sebaran Persepsi Responden Terhadap Kondisi Kerja	51

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran	30

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Kuesioner Upah	57
2.	Data Kuesioner Hubungan Kerja	57
3.	Data Kuesioner Rekan Kerja	58
4.	Data Kuesioner Kondisi Kerja	58
5.	Data Kuesioner Kepuasan Kerja	59
6.	Data Tabulasi Regresi Linear Berganda	59
7.	Identitas Responden Usaha (UD. JAYA AGUNG)	60
8.	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Faktor Upah	61
9.	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Faktor Hubungan Kerja	62
10.	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Faktor Rekan Kerja	64
11.	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Faktor Kondisi Kerja	65
12.	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Faktor Kepuasan Kerja	66
13.	Hasil REGRESI LINEAR BERGANDA	68
14.	Kuesioner	72
15.	Daftar Pertanyaan Wawancara	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri merupakan salah satu rantai dari perekonomian karena dapat menghasilkan suatu produk atau jasa. Kegiatan ekonomi yang melakukan mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi/setengah jadi, dari barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilai dan sifatnya lebih dekat dengan konsumen. Makanan, minuman, kimia, farmasi, barang consume kemasan, dan bioteknologi merupakan hal yang umum dalam industri pengolahan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh seluruh organisasi atau lembaga yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan memerlukan pengelolaan yang aktif dan bijaksana, untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, dan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Perkembangan suatu perusahaan tidak dipengaruhi dari keberhasilan mengelola keuangan saja yang berdasarkan kekuatan modal, namun dipengaruhi juga oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia.

Pada suatu organisasi atau instansi keberhasilan untuk mendapatkan suatu keinginan tidak terlepas dari peran anggota. SDM tidak hanya sebagai objek dalam keberhasilan mencapai tujuan, namun menjadi subjek atau pelaku. Untuk dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi peran karyawan sangat berpengaruh. Mereka memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang bisa mempengaruhi sikapnya

terhadap suatu pekerjaan. Pada interaksi yang dimiliki, karyawan dapat memberikan kontribusi kepada organisasi seperti kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki. Dan organisasi atau instansi diharapkan dapat memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri terhadap karyawan

Stress dirasakan karyawan dan kepuasan kerja yang diinginkan sesuai dengan keinginan karyawan merupakan dua kondisi yang tidak hanya berkaitan, tetapi juga berlawanan. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling berhubungan. Di lingkungan perusahaan karyawan memegang peran utama dalam menjalankan aktivitas. Produktivitas dan motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan, akan memperoleh keuntungan lebih terhadap daya saing dan pencapaian kinerja yang baik terhadap perusahaan. Dan sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif, yaitu kurangnya semangat kerja dan tidak tekun dalam bekerja serta memiliki etika yang buruk (kurang baik), sudah menjadi tugas pemilik perusahaan dalam memajemenkan segala sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan yang dipimpin termasuk manajemen sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan hal yang memiliki tingkatan yang berbeda – beda dan bersifat individu. Kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan, sikap karyawan terhadap suatu pekerjaan, situasi kerja juga disebut kepuasan kerja. Joseph tiffin (2000) menyatakan bahwa Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu: faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial dan faktor kepuasan sosiologi.

Kemampuan professional, sikap perjuangan, pengabdian, dan disiplin, yang dimiliki karyawan tentunya mempunyai prestasi kerja untuk melaksanakan tugas sehingga memperoleh keberhasilan serta daya guna yang baik terhadap perusahaan. Peran karyawan pada suatu perusahaan sangatlah penting, apabila perusahaan tidak memberikan jaminan yang baik terhadap kinerja karyawan maka tingkat kepuasan kinerja karyawan pun menurun sehingga dapat berdampak buruk terhadap produktifitas karyawan maupun terhadap daya saing perusahaan.

Pada Usaha Tempe Rumahan UD. Jaya Agung yang berlokasi di Desa Bangun Sari, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada tempat usaha tersebut dan ingin mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pada usaha yang sudah turun temurun di usahakan oleh pemiliknya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Upah, Hubungan Kerja, Rekan Kerja, dan Kondisi Kerja terhadap kepuasan kerja pada usaha tempe rumahan UD. Jaya Agung?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada usaha tempe rumahan UD. Jaya Agung?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Upah, Hubungan Kerja, Rekan Kerja, dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di usaha tempe rumahan pada UD. Jaya Agung?

2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada usaha tempe rumahan UD. Jaya Agung?

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi usaha tempe rumahan pada UD. Jaya Agung, sebagai bahan masukan dalam manajemen sumber daya manusia dan memberikan jaminan bermutu untuk memberikan kepuasan terhadap kerja karyawan
2. Manfaat bagi penulis, sebagai pengetahuan dan wawasan serta mengetahui hal apa aja yang menjadi pengaruh dalam kepuasan kerja karyawan di suatu tempat usaha atau perusahaan
3. Manfaat bagi peneliti lain, sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi dengan membahas tentang faktor kepuasan kerja berdasarkan indikator dalam teori (Robbins, 2015) yaitu: Upah, Hubungan Kerja, Rekan Kerja dan Kondisi Kerja di Usaha Tempe Rumahan pada UD. Jaya Agung di Desa Bangun Sari Kecamatan Tanjung Morawa

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam Robbins (2015) menyatakan bahwa suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima di sebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama seperti setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula.

Priansa (2014) menyatakan kepuasan kerja merupakan Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja, perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Dalam Robbins (2015) Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Pekerjaan yang memberi karyawan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka cenderung lebih menyukai dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan

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

2. Kondisi kerja yang mendukung

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

3. Gaji atau upah yang pantas

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

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyatakan bahwa keserasian yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi

bisa menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan karakter kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya dan memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga bisa mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

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

2.1.2 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Di bawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Herzberg.

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity merupakan komponen dari teori ini yang dikemukakan oleh Adam. Wexley dan Yukl (1977) mengemukakan bahwa Semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja adalah input. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja atau “*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*”

b. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) menyatakan bahwa Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, bisa menyebabkan pegawai tidak puas. Kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi

kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas Menurut Herzberg, Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Dan faktor pemotivasi (*motivational factors*) disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*, *work it self*), kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Davis (1999) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang berhubungan dengan variabel-variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut:

1. *Turnover*

Pegawai yang puas maka *turnover* yang terjadi rendah sedangkan pegawai pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran Kerja

Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dibandingkan pegawai yang berumur relatif muda karena pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang tingkat pekerjaannya rendah.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran dalam perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai, karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

Menurut Mangkunegara (2013) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2013) mengemukakan pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, serta kuisisioner kepuasan kerja Minnesota yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Dalam penggunaan pengukuran kepuasan kerja ini seorang pegawai akan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dan dalam skala pengukurannya dilakukan dengan memperhatikan sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*.

2. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Pengukuran kepuasan kerja seseorang pegawai dapat dilakukan dengan skala berupa berbagai seri gambar wajah-wajah orang, mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat ini.

3. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

Pengukuran dengan menggunakan skala ini dapat dilihat dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Oleh karena itu, pengukuran atas kepuasan kerja pegawai sifatnya subyektif, yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata

diterima oleh karyawan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, sebagai hal yang pantas baginya.

2.2 Upah

Pembayaran kepada pekerja – pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah - pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar di sebut upah (Sadono Sukirno). Sedangkan dalam teori ekonomi upah diuraikan sebagai pembayaran atas jasa – jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Penentuan tingkat upah paling penting bagi organisasi karena upah merupakan seringkali satu – satunya biaya perusahaan terbesar. Biaya upah termasuk dalam perhitungan biaya produksi barang (*cost of goods sold*). Hal ini juga penting bagi karyawan karena upah digunakan untuk memenuhi hidupnya dengan menentukan status dalam masyarakat.

Menurut oleh Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Justine T. Sirait (2006) menyatakan bahwa upah merupakan harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Menurut peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut:

Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukannya, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan dan peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas perjanjian

antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun untuk keluarganya.

Upah diartikan sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja seseorang kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah maupun yang akan dilakukan. berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinyatakan serta dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang - undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Sedangkan upah juga dapat diartikan sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang dan barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang di peroleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha (Sadono Sukino dalam Normalitasari, 2012).

Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala (2010) untuk mengusahakan adanya equity maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:

1. Analisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas - tugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.

2. Evaluasi jabatan atau tugas

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain proses ini merupakan usaha supaya tercapai internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.

3. Survei upah

Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

4. Penentuan upah

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pendapat lain tentang proses penentuan upah dikemukakan Werther dan Darwis dalam Justine T. Sirait (2006), menyatakan bahwa tahap-tahap utama dalam penentuan upah adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan mempelajari jabatan-jabatan melalui analisis jabatan
2. Melakukan internal equity melalui penilaian jabatan.
3. Melakukan survei untuk menetapkan upah.

4. Menetapkan upah dengan mengkombinasikan antara penilaian jabatan dengan survei upah.

2.2.1 Tujuan Upah

Menurut Veitzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010), tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama.
2. Kepuasan kerja.
3. Pengadaan efektif.
4. Motivasi.
5. Stabilitas karyawan.
6. Disiplin.
7. Pengaruh serikat pekerja.
8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis.
9. Pengaruh pemerintah.

Sedangkan pendapat lain tentang tujuan upah menurut Payaman. J Simanjuntak (1998), menyatakan dalam pemberian upah harus memiliki tujuan upah, dengan demikian tujuan pemberian upah adalah:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja tenaga kerja.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah Menurut Justine T. Sirait (2006), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah bisa cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang memiliki penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.
2. Serikat pekerja Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga bisa ikut serta dalam menentukan upah.
3. Kemampuan untuk membayar Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.
4. Produktivitas Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka bisa semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.
5. Biaya hidup Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.

Menurut Moekijat dalam Nasir (2008) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat upah antara lain adalah:

1. Upah yang diberikan pihak lain.
2. Kondisi keuangan negara.
3. Biaya hidup.
4. Peraturan pemerintah.
5. Kekayaan negara.
6. Produktivitas tenaga kerja.
7. Persediaan ataupun penawaran tenaga kerja.

8. Kondisi atau lingkungan pekerjaan.
9. Jam kerja.
10. Perbedaan geografis.
11. Inflasi.
12. Pendapatan nasional.
13. Harga pasar.
14. Nilai sosial etika.

2.2.2 Sistem Pengupahan

Hadari Nawawi (2011) menyatakan Sistem pengupahan dibedakan ke dalam dua bentuk yang terdiri dari:

1. Diberikan secara tetap.
2. Diberikan tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Sedangkan Heidjrahman Suad Husnan (2013) menyatakan Sistem Pengupahan yang umum diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini biasanya jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Jadi, besarnya kompensasi hanya didasarkan pada lamanya bekerja.

2. Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter, ataupun kilogram. Dalam hal ini sistem kompensasi diterapkan berdasarkan banyaknya hasil yang dikerjakan oleh tenaga kerja.

3. Sistem borongan

Dalam sistem ini pendapat besarnya pada volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Upah borongan ini mengaitkan langsung kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besar kecilnya upah tergantung kecermatan dalam mengkalkulasi biaya borongan tersebut. Hendaknya dasar pemberian upah memberikan kepuasan bagi tenaga kerja, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem pengupahan yang diterapkan

Pada perusahaan sistem pengupahan biasanya digunakan beraneka ragam cara dalam pemberian upah kepada karyawannya. Macam – macam upah yang digunakan adalah:

A. Upah Borong

Penempatan upah berdasarkan banyaknya hasil yang diperoleh tidak tergantung dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan di sebut upah borong.

B. Upah Harian

Upah yang dibayarkan kepada pekerja yang bekerja atas lamanya atau berapa jam pekerja melakukan pekerjaanya. Biasanya mereka bekerja satu hari penuh dari pagi hingga sore di sebut upah harian.

C. Upah Bulanan Atau Gaji

Diberikan kepada pekerja dibagian kantor dan administrasi, yang pekerjaannya memerlukan ketelitian dan ketrampilan tersendiri di sebut

upah bulanan. Oleh karena itu, gaji yang mereka terima lebih besar dibandingkan dengan pekerja dibagian produksi.

2.3 Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja memiliki beberapa pengertian, yaitu:

Menurut Zainal Asikin menyatakan Hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.

Dalam bukunya Menurut Lalu Husni yang berjudul “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia” yang disebut dengan “hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.”

2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak. Berikut ini pengertian tentang perjanjian kerja:

- a) Perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada Kementerian Perburuhan (Sekarang departemen Tenaga Kerja) dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang

berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang diperhatikan perjanjian kerja di sebut Perjanjian kerja

b) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengertian perjanjian kerja, yakni:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

c) Imam Soepomo dalam Lalu Husni

“Suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah di sebut Perjanjian kerja”

2.3.2 Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja

1. Adanya unsur work atau pekerjaan

Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan seizin majikan dia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya. Dalam perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya seizin majikan dapat menyuruh orang lain.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi Karena bersangkutan dengan ketrampilan/keahliannya, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum. Pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh

dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

3. Adanya waktu

Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja diperbuat.

4. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 52 Ayat (1) Syarat Sah Perjanjian Kerja adalah:

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Sepakat yang dimaksudkan adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bersifat bebas.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Hukum perburuan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun ke atas). Ketentuan Pasal 1320 ayat (2) BW, yaitu adanya kecakapan untuk membuat perikatan. Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah menurut hukum.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang - undangan yang berlaku Sebab yang halal menunjuk pada obyek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat

subyektif, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang dijanjikan dan pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan perundang-undangan yang berlaku disebut sebagai syarat obyektif. Jika syarat obyektif tidak dipenuhi oleh syarat subyektif, maka akibat dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan.

Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan

Melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan

2. Buruh/pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha, dalam melakukan pekerjaannya buruh/pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut

3. Membayar kewajiban ganti rugi dan denda, jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda.

2.4 Rekan Kerja

Juliansyah, (2013) menyatakan Rekan kerja merupakan “rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai

dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Hubungan antara manusia yang harmonis berarti suatu sistem pergaulan yang seorang saling percaya, saling hormati satu sama lain. Hal ini penting untuk diperhatikan sehingga mempengaruhi komunikasi yang baik diantara karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan merasa nyaman bekerja, dan kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja.

Jahrami dkk (2011) mengemukakan bahwa kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, dan komunikasi memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan gaji, promosi, hadiah, dan manfaat yang menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah.

Sedangkan Khamlub (2013) berpendapat bahwa faktor utama yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi.

Rivai (2003) menyatakan Hubungan dengan rekan kerja merupakan salah satu hal yang perlu dibangun dalam lingkup organisasi. Organisasi yang terbentuk berdasarkan adanya kumpulan dari banyak individu yang lebih dari 1 sehingga perlu dibangun kerjasama yang baik diantara sesama pelaku organisasi.

Uripni dkk (2003) menyatakan Hubungan dengan rekan kerja yang baik dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin dengan baik diantaranya begitupun pada tenaga perawat. Komunikasi ini sangat diperlukan dalam dunia kerja terutama terhadap pelaksanaan berbagai aktivitas kerja. Sebagaimana tujuan dari komunikasi adalah untuk memudahkan, dan melancarkan pelaksanaan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Sehingga, dalam proses komunikasi terjadi suatu pengertian yang diinginkan bersama dan tujuan lebih mudah dicapai.

Pada defenisi diatas bahwa, rekan kerja merupakan fatner atau bagian dari perkembangan karir seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Tanpa adanya rekan kerja mungkin pekerjaan yang di lakukan terasa berat dan sulit. Namun, dengan adanya rekan kerja dapat membantu seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rekan juga merupakan penghibur sekaligus salah satu keluarga dala suatu oranisasi. Dnegan adanya rekan kerja seseorang dapat bertanya ataupun memberi pengetahuan tentang suatu hal yang tidak di ketahui oleh rekan kerja yang lainnya. Rekan kerja yang solid akan memberi dampak yang baik terhadap sesame rekan kerja yang lainnya dan berpengaruh dalam pencapaian hasil yang baik untuk perusahaan.

2.5 Kondisi Kerja

Badeni (2013) menyatakan Kondisi kerja merupakan lingkungan atau kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat bahwa aspek-aspek diatas menjadi sumber kepuasan kerja sebab di samping hal tersebut dapat memudahkan dalam pelaksanaan tugas juga menjadi penghargaan yang bersifat non materi bagi seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Gangguan atau kondisi yang tidak nyaman mempengaruhi produktifitas kerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Khamlub (2013) menunjukkan bahwa selain ketiga faktor antara lain; faktor resolusi konflik ditempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur organisasi yang berhubungan dengan

kepuasan kerja, terdapat faktor kondisi fisik tempat kerja yang memiliki nilai lebih rendah dan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Ayamolowo (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mana dalam penelitian melihat ketersediaan alat yang modern merupakan hal yang mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Ilma dkk (2012) menyatakan bahwa pada konsep sarana dan prasarana penunjang nampak bahwa sarana dan peralatan penunjang juga masih kurang memadai sehingga menghambat pelayanan yang diberikan oleh petugas kesehatan.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

2.5.1 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

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

2.5.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kondisi fisik dari lingkungan kerja di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Memperhatikan kondisi fisik dari lingkungan kerja karyawan dalam hal ini berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksanaan kerja pada tempat kerja tersebut.

2.5.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang berkenaan dengan kepuasan kerja, diantaranya ialah:

1. Penelitian yang dilakukan Astrid Indah Lestari (2008) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan di PT Perkebunan Nusantara VIII pada Kebun Cisalak Baru-Bantarjaya, dapat diketahui bahwa sebagian besar konsumen telah merasa puas terhadap faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang digunakan dalam analisis adalah hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, kondisi tempat kerja, isi pekerjaan serta imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Secara umum karyawan telah puas terhadap seluruh faktor tersebut dengan nilai median jawaban responden yang bernilai 4,00, kecuali pada indikator dari kondisi tempat kerja yaitu ketersediaan sarana dan prasarana kerja dengan median jawaban responden yang bernilai 2,00 yang menunjukkan bahwa karyawan secara umum tidak puas.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Tiodor C.M Sitanggang (2010) dengan judul “Faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ansatu Lestari Plywood”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tingkat kinerja karyawan bagian produksi berada pada klasifikasi sedang, (2) Tingkat pendidikan formal, dan sistem penggajian merupakan faktor yang berhubungan nyata terhadap kinerja karyawan. Skor rata-rata tingkat kinerja karyawan shift A subbagian glue adalah 31,3, skor karyawan subbagian core adalah 33,0 dan skor karyawan subbagian veneer adalah 31,2 sedangkan skor rata-rata tingkat kinerja karyawan shift B pada subbagian glue adalah 30,3, skor karyawan subbagian core adalah 32,4 dan skor kinerja karyawan subbagian veneer adalah 32,1. Dengan demikian tingkat kinerja karyawan pada PT. Andatu Lestari Plywood berada pada skor interval 26,8-37,5 sehingga termasuk dalam klasifikasi sedang artinya tingkat kinerja karyawan tidak terlalu buruk.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Anna Kusuma Wardani (2010) dengan judul penelitian Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Pratama. Dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaji, kepemimpinan dan sikap rekan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja, demikian halnya dengan pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian Wirawan (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Karyawan Panen (studi kasus: Kecamatan batang toru, tapanuli selatan)” hasil penelitian menunjukkan 1) system pengupahan di PTPN III Kebun Batang Toru terbagi atas beberapa komponen yaitu gaji pokok dengan rata-rata Rp 1.675.000, beras dengan rata-rata 25 kg, premi dengan rata-rata Rp 350.000, bonu dengan rata-rata Rp 604.166, THR dengan rata-rata Rp 143.749. 2) tingkat kepuasan karyawan panen adalah puas sebesar 93,4%, 3) Komponen upah yang terdiri dari gaji pokok, bonus, premi, beras, dan THR secara simultan dan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan panen di kebun batang toru.

2.7 Kerangka Pemikiran

Keterkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada UD. Jaya Agung di Desa Bangun Sari, maka dalam penelitian ini menggunakan Faktor - faktor yang mempengaruhi Upah (X1), Hubungan Kerja (X2), Rekan Kerja (X3), Kondisi Kerja (X4). Yang dianalisis nantinya, sehingga dalam penelitian ini dapat dibuat model bentuk kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

Secara skematis kerangka pemikiran dapat di gambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————> : Menyatakan pengaruh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu metode yang di gunakan untuk menyelidiki suatu masalah yang di buktikan secara alamiah untuk memperoleh data dan untuk mengetahui hasil akhir dari sebuah penelitian. Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang benar dan valid dengan tujuan dapat di temukan, di kembangkan, dan di buktikan pada suatu pengetahuan tertentu sehingga pada saatnya dapat di gunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. (Sugiyono, 2009).

Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang di lakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain. (Sugiyono, 2016). Sedangkan kuantitatif ialah penelitian yang di dasarkan atas perhitungan persentase, rata – rata, dan perhitungan statistik lainnya, dengan kata lain melibatkan diri pada perhitungan dan angka. (Soewandi, 2012)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di UD. Jaya Agung yang berlokasi di Desa Bangun Sari, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Penentuan lokasi penelitian di lakukan dengan *purposive* (sengaja).

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Pelaksanaan suatu penelitian selalu berhadapan dengan objek yang di teliti atau di selidiki. Populasi penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang di tetapkan oleh seorang peneliti untuk di pelajari yang kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono : 2008). Berpedoman pada pendapat tersebut, bahwa populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Jaya Agung yang berjumlah 15 orang.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian penentuan sampel merupakan langkah berhasilnya suatu penelitian. Sugiyono (2008) menyatakan Sample adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering di lakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *Sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 15 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang di gunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah:

1. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan memberikan pertanyaan kepada pemilik perusahaan.

2. Dokumentasi yaitu mendapatkan data atau informasi dari tempat usaha penelitian untuk mengetahui validitas informasi yang di peroleh saat melakukan penelitian
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang di peroleh langsung dari responden melalui kuesioner
2. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari buku, jurnal, majalah, laporan tahunan dan dokumen lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.6 Defenisi Batasan Operasional

Pada penelitian ini terdapat lima variabel yang akan diukur yaitu Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi yaitu Upah (X_1), Hubungan Kerja (X_2), Rekan kerja (X_3), Kondisi kerja (X_4), Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi yaitu Kepuasan kerja (Y).

Dalam Penelitian ini Pengukuran Instrumen Kepuasan Kerja menggunakan Skala Likert adalah sebagai berikut:

Table 1. Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel Independen	Variabel Independen	Indikator	Skala Likert
Kepuasan Kerja	Upah	1. Besar gaji yang diterima	
		2. Waktu Penerimaan	
		3. Premi yang didapat	
		4. Sistem penerimaan gaji	
		5. Kesesuaian upah dengan pekerjaan	
	Hubungan Kerja	1. Perjanjian kerja yang terstruktur	
2. Hubungan kekeluargaan pada lingkungan kerja			
Rekan kerja	3. Toleransi atas kesalahan kerja		
	4. Motivasi dalam bekerja		
	5. Tanggung jawab dalam pekerjaan	1. Sangat Setuju	
	1. Dukungan dalam pekerjaan	2. Setuju	
	2. Hubungan baik antar karyawan	3. Kurang Setuju	
Kondisi kerja	3. Tolong menolong dalam bekerja	4. Tidak Setuju	
	4. Suasana harmonis di lingkungan pekerjaan	5. Sangat Tidak Setuju	
	5. Komitmen karyawan dalam bekerja		
	1. Ketersediaan fasilitas pekerjaan		
	2. Keamanan dan keselamatan kerja		
		3. Suasana kerja yang kondusif	
		4. Kebersihan dan kerapian tempat kerja	
		5. Jadwal dalam bekerja	

Dalam penelitian ini konsep operasional yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di

inginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik berupa finansial maupun yang non finansial.

2. Upah merupakan sejumlah pembayaran kepada pekerja/buruh yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan.
3. Hubungan kerja antara buruh dan majikan (atasan) adalah suatu bagian dari kehidupan pekerjaan antara pemilik dan pekerja dalam melakukan interaksi yang terjalin selama dalam masa perjanjian kerja.
4. Rekan kerja adalah Bagian dari kehidupan karyawan dalam melakukan interaksi dan perilaku yang terjalin antara satu individu dengan individu lain, yang dapat mempengaruhi, mengubah dan memperbaiki perilaku individu lainnya.
5. Kondisi kerja adalah Keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja dari para karyawan yang bekerja di dalama lingkungan tersebut.

3.7 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini untuk mengukur setiap variable dalam bentuk kuesioner penulis menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006)

Penelitian ini menggunakan skala Likert jenis interval, yaitu skala yang menunjukkan nilai-nilai skala yang sama dalam karakteristik yang diukur. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban setiap item instrumen dapat diberi skor misalnya:

1. Sangat Setuju	diberi skor 5
2. Setuju	diberi skor 4
3. Kurang Setuju	diberi skor 3
4. Tidak Setuju	diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

3.8 Uji Validitas Dan Reabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, karena validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan. sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Pengukuran validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir pernyataan dengan total skor variabel. pengujian validitas dilakukan pada karyawan UD. Jaya Agung berjumlah 15 orang.

3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan terhadap instrumen yang telah diuji validitasnya. Reabilitas pada dasarnya merupakan alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. suatu instrumen dikatakan reabel jika jawaban dari responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil. Pengujian reabel instrumen dalam penelitian ini menggunakan pengukuran sekali saja untuk di uji statistik reabilitas digunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk menyusun data dengan cara yang dapat di pahami, yaitu mengorganisasi, menganalisis, dan menginterpretasikan data. Analisis data disesuaikan dengan tujuan penelitian untuk memudahkan dalam analisis data dengan metode statistik.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Data yang terkumpul dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif. Data di peroleh di tabulasi dengan menyusun ke dalam tabel kemudian di hitung persentasenya, selanjutnya dianalisis dan di interpretasikan. Untuk menghitung persentase jawaban yang di berikan responden di gunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka persentase

F = Frekuensi jawaban

n = Jumlah Responden (Arikunto, 2006)

Permasalahan diuji dengan menghitung bobot dari masing-masing indikator variabel untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja.

Tabel 2. Persentase Bobot Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Bobot Nilai %					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
X1, X2, X3, X4	Indikator 1						
	Indikator 2						
	Indikator 3						
	Indikator 4						
Rataan							

Penafsiran Persentase Data:

61 – 100 % = Puas

31 – 61 % = Cukup Puas

0 – 30 % = Tidak Puas

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) (Sunyoto, 2012). Pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Product and Solution*) versi 20.

Model regresi linear berganda di tuliskan dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan UD. Jaya Agung

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien Regresi

X₁ = Upah

X₂ = Hubungan Kerja

X₃ = Rekan Kerja

X₄ = Kondisi Kerja

e = Error

3.9.3 Uji Signifikan

Untuk menguji kekuatan pengaruh faktor secara serempak digunakan uji F-hitung

Dengan rumus:

$$F \text{ hit} = \frac{JK \text{ Reg}}{k} \bigg/ \frac{JK \text{ sisa}}{n-k-1}$$

Keterangan:

JK Reg : Jumlah Kuadrat Regresi

JK Sisa : Jumlah Kuadrat Sisa

N : Jumlah sampel

K : Jumlah Variabel

1 : Konstanta

Untuk menguji nilai F hitung ini dilakukan kriteria pengujian sebagai berikut:

F hitung > F table ($\alpha = 0,05$) = H₀ ditolak dan H₁ diterima

F hitung ≤ F table ($\alpha = 0,05$) = H₀ diterima dan H₁ ditolak

Untuk menguji nilai t-hitung dilakukan kriteria pengujian sebagai berikut:

t hitung > t table ($\alpha = 0,05$) = H₀ ditolak dan H₁ diterima

t hitung ≤ t table ($\alpha = 0,05$) = H₀ diterima dan H₁ ditolak

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Gambaran Umum Tempat Penelitian

Usaha Tempe Rumahan UD. Jaya Agung berdiri sudah sejak 40 tahun lamanya, usaha ini berdiri sejak tahun 1979 dan merupakan usaha keluarga yang sudah secara turun temurun di jalankan, Sampai saat ini usaha tempe yang terletak di Desa Bangun Sari, Kecamatan Tanjung Morawa atau Gang Madirsan ini masih tetap berjalan dan berkembang meskipun usaha ini belum tergolong produk usaha yang cakupan besar namun hasil produksi pada usaha ini masih terus di butuhkan oleh konsumen yang selalu datang untuk memesan produk tempe di tempat usaha ini baik dalam jumlah banyak atau pun sedikit.

Usaha Tempe Rumahan UD. Jaya Agung ini memiliki 15 orang karyawan. Dalam sistem pemberian upah kepada karyawan diberikan sebulan sekali dengan nominal upah sebesar Rp.800.000 - Rp.1.000.000. Usaha ini memproduksi Tempe setiap harinya 3000 bungkus sudah semua model, ada yang di bungkus menggunakan plastik dan ada menggunakan daun pisang. Dan tempe ini dijual ke pasar – pasar (pajak) yang ada di sekitaran Tanjung Morawa dan beberapa pasar di kota Medan, selain itu pembeli juga dapat membeli langsung ketempat produksi. Usaha ini tidak hanya menjual tempe dalam bentuk bungkus saja tetapi juga menjual olahan tempe dalam bentuk stick atau di iris tipis untuk dijadikan kripik tempe. Namun olahan itu tergantung kepada pesanan konsumen saja.

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tidak tetap yang bekerja di UD. Jaya Agung. Pada tabel ini akan dijelaskan tentang jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan usia responden yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden.

4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	7	46,67%
2	Perempuan	8	53,33%
	Total	15	100 %

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jumlah responden menurut jenis kelamin yaitu 7 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 46,67% dan 8 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 53,33%.

4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SD	1	6,66%
2	SMP	4	26,67%
3	SMA	10	66,67%
	Total	15	100 %

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 66,67%, SMP berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 26,67%, dan SD berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 6,66%.

4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan Masa kerja

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan Masa kerja

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	2	13,33%
2	6 – 10 tahun	6	40,00%
3	Diatas 10 tahun	7	46,67%
	Total	15	100 %

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden yang sudah bekerja selama 1 – 5 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 13,33%, 6 – 10 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 40,00%, dan yang bekerja diatas 10 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 46,67%.

4.3 Uji Validitas dan Reabilitas

4.3.1 Uji Validitas

4.3.2 Variabel Upah

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Upah

Indikator	R_{hit}	R_{tab}	Keterangan
X1.1	0,882	0,514	valid
X1.2	0,589	0,514	valid
X1.3	0,814	0,514	valid
X1.4	0,612	0,514	valid
X1.5	0,896	0,514	valid

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan dari hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan variabel upah, diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dari itu, seluruh pernyataan digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam variabel upah.

4.3.3 Variabel Hubungan Kerja

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Hubungan Kerja

Indikator	R_{hit}	R_{tab}	Keterangan
X2.1	0,758	0,514	valid
X2.2	0,678	0,514	valid
X2.3	0,644	0,514	valid
X2.4	0,780	0,514	valid
X2.5	0,749	0,514	valid

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan dari hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan variabel hubungan kerja, diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dari itu, seluruh pernyataan digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam variabel hubungan kerja

4.3.4 Variabel Rekan Kerja

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Rekan Kerja

Indikator	R_{hit}	R_{tab}	Keterangan
X3.1	0,843	0,514	valid
X3.2	0,867	0,514	valid
X3.3	0,655	0,514	valid
X3.4	0,798	0,514	valid
X3.5	0,835	0,514	valid

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan dari hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan variabel rekan kerja, diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dari itu, seluruh pernyataan digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam variabel rekan kerja.

4.3.5 Variabel Kondisi Kerja

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kondisi Kerja

Indikator	R_{hit}	R_{tab}	Keterangan
X4.1	0,889	0,514	valid
X4.2	0,831	0,514	valid
X4.3	0,877	0,514	valid

X4.4	0,819	0,514	valid
X4.5	0,700	0,514	valid

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan dari hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan variabel kondisi kerja, diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dari itu, seluruh pernyataan digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam variabel kondisi kerja

4.3.6 Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang diisyaratkan	Keterangan
1	Upah	0,827	0,60	Reliabel
2	Hubungan Kerja	0,762	0,60	Reliabel
3	Rekan Kerja	0,859	0,60	Reliabel
4	Kondisi Kerja	0,871	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Rumusan masalah pertama dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Tabel 11. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Variabel	Koefesien Regresi	Standart Error	F-hit	Sig
Upah (X ₁)	0,912	0,165	27,352	0,000
Hubungan Kerja (X ₂)	0,007	0,186		0,927
Rekan Kerja (X ₃)	0,168	0,121		0,195
Kondisi Kerja (X ₄)	-0,051	0,161		0,759
Konstanta	-1,405	3,007		
Multiple R	0,957			
T-tabel	1,81246			
F-tabel	3,36			

R-Square	0,916
Adjust R-Square	0,883

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan fungsi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,405 + 0,912(X_1) + 0,007(X_2) + 0,168(X_3) + (-0,051)(X_4) + e$$

Nilai yang dipakai pada penelitian ini adalah nilai Adjust R² karena nilai ini dapat naik turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model yang diuji. Dari hasil pengujian data diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adjust R² dari penelitian ini adalah 0,883 atau 88,3%. Nilai koefisien determinasi tersebut dapat diartikan bahwa secara serempak (simultan) upah, hubungan kerja, rekan kerja, dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan selebihnya 11,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai koefisien multiple R sebesar 0,957 atau 95,7% yang berarti ada hubungan yang erat antara upah, hubungan kerja, rekan kerja, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.

Nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 27,352 yang ternyata lebih besar dari nilai F-tabel yang sebesar 3,36 hal ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel-variabel bebas dalam model (variabel x) berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, pada taraf kepercayaan 95% sehingga dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi upah, hubungan kerja, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Untuk mengetahui pengaruh variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ terhadap variabel Y (kepuasan kerja) secara parsial dapat dinilai dari masing-masing T-hitung variabelnya.

4.5 Kepuasan Kerja Karyawan

Dari data yang telah diperoleh dapat di katakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap Upah, Hubungan Kerja, Rekan Kerja dan Kondisi Kerja. Hal ini dapat di nyatakan dalam hasil nilai berdasarkan sebaran persepsi responden terhadap indikator pernyataan sebagai berikut:

4.5.1 Sebaran Persepsi Responden Terhadap Upah

Tabel 12. Sebaran Persepsi Responden Terhadap Upah

Variabel	Indikator	Bobot Nilai (%)					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
Upah	Saya menerima upah yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan	6,7	60	26,7	6,7	0	100 %
	Saya merasa perusahaan sudah memberikan upah sesuai dengan standart yang berlaku.	73,3	26,7	0	0	0	100 %
	Saya menerima upah sesuai dengan waktu yang telah di tentukan perusahaan.	13,3	60	26,7	0	0	100 %
	Saya tidak pernah menerima upah di luar batas jadwal yang di tentukan	66,7	33,3	0	0	0	100 %
	Saya merasa upah saya tidak pernah kurang/lebih sesuai beban kerja yang di berikan	13,3	80	0	6,7	0	100 %
Rataan		34,66	52	10,68	2,68	0	100 %

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2019

Dengan Kriteria :

61 – 100 % = Puas

31 – 60 % = Cukup Puas

0 – 30 % = Tidak Puas

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa 60% responden menyatakan setuju bahwa dengan besaran upah yang diterima dari perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa tidak ada keterlambatan penerimaan upah dari perusahaan ada sebanyak 73,3%. Perusahaan memberikan upah yang sudah menjadi hak mereka secara tepat waktu sehingga karyawan dapat menggunakannya untuk kepentingan keluarga mereka. Selanjutnya sebanyak 60% responden menyatakan setuju bahwa dengan premi yang didapat sebanding dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan. Responden yang menyatakan bahwa sistem penerimaan upah yang ada di perusahaan membuat mereka menerima upah tepat waktu setiap bulannya ada 66,7% yang mengatakan sangat setuju. Selanjutnya sebanyak 80% responden mengatakan setuju dengan upah yang diterima sebanding dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Dari sebaran data tabel diatas dapat dikatakan bahwa persepsi responden terhadap Upah adalah Sangat Puas (34,66%), Puas (52%), Cukup Puas (10,68%), dan Tidak Puas (2,68%). Dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap upah berada pada kategori puas dengan persentase (86,6%).

4.5.2 Sebaran Persepsi Responden Terhadap Hubungan Kerja

Tabel 13. Sebaran Persepsi Responden Terhadap Hubungan Kerja

Variabel	Indikator	Bobot Nilai (%)					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
Hubungan Kerja	Saya mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan.	53,3	26,7	20	0	0	100 %
	Saya di beri teguran ketika salah dalam melakukan pekerjaan.	53,3	46,7	0	0	0	100 %
	Perilaku atasan sudah seperti keluarga terhadap saya	40	60	0	0	0	100 %
	Atasan selalu ramah dan santun berbicara dengan saya	33,3	60	6,7	0	0	100 %
	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	66,7	26,7	6,7	0	0	100 %
Rataan		49,32	44,02	6,66	0	0	100 %

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2019

Dengan Kriteria :

61 – 100 % = Puas

31 – 60 % = Cukup Puas

0 – 30 % = Tidak Puas

Dari tabel diatas diketahui bahwa ada 53,3% responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan sehingga bisa bekerja dengan baik dan benar. Kemudian 53,3%

Responden menyatakan sangat setuju dengan bahwa karyawan diberi teguran ketika salah dalam melakukan pekerjaan sehingga membuat pekerjaan lebih baik dan maksimal. Sebanyak 60% Responden juga menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa perilaku atasan sudah seperti keluarga terhadap karyawan di tempat kerja. 60% responden juga menyatakan setuju dengan

pernyataan atasan selalu ramah dengan karyawan yang ada di tempat kerja. Sebanyak 66,7% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan karyawan selesai tepat waktu. Dari sebaran data tabel di atas dapat dikatakan bahwa persepsi responden terhadap Hubungan Kerja adalah Sangat Puas (49,32%), Puas (44,02%), dan Cukup Puas (6,66%). Dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap hubungan kerja berada pada kategori puas dengan persentase (93,34%)

4.5.3 Sebaran Persepsi Responden Terhadap Rekan Kerja

Tabel 14. Sebaran Persepsi Responden Terhadap Rekan Kerja

Variable	Indikator	Bobot Nilai (%)					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
Rekan Kerja	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan saya dukungan pekerjaan	13,3	46,7	40	0	0	100 %
	Saya senang saling membantu dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	13,3	46,7	26,7	13,3	0	100 %
	Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam pekerjaan	13,3	60	26,7	0	0	100 %
	Saya senang memiliki rekan kerja yang berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan	20	40	33,3	6,7	0	100 %
	Suasana kekeluargaan dengan rekan kerja tercipta dengan baik	6,7	46,7	33,3	13,3	0	100 %
Rataan		13,32	48,02	32	6,66	0	100 %

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2019

Dengan Kriteria :

61 – 100 % = Puas

31 – 60 % = Cukup Puas

0 – 30 % = Tidak Puas

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 46,7% responden menyatakan setuju dengan pernyataan senang dengan rekan kerja yang memberi dukungan pekerjaan. Sementara responden yang menyatakan saling membantu dalam pekerjaan sebanyak 46,7% menyatakan setuju. Selanjutnya responden yang menyatakan setuju sebanyak 60% dengan pernyataan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Sebanyak 40% responden menyatakan sikap setuju dengan pernyataan memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dan sebanyak 46,7% responden menyatakan setuju dengan pernyataan hubungan kekeluargaan berjalan baik.

Dari sebaran data tabel diatas dapat dikatakan bahwa persepsi responden terhadap Rekan Kerja adalah Sangat Puas (13,32%), Puas (48,02%), Cukup Puas (32%), dan Tidak Puas (6,66%). Dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap rekan kerja berada pada kategori puas dengan persentase (61,34%).

4.5.4 Sebaran Persepsi Responden Terhadap Kondisi Kerja

Tabel 15. Sebaran Persepsi Responden Terhadap Kondisi Kerja

Variabel	Indikator	Bobot Nilai (%)					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
Kondisi Kerja	Fasilitas yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan	53,3	46,7	0	0	0	100 %
	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang kondusif	40	53,3	6,7	0	0	100 %
	Saya merasa dilindungi pada keamanan dan keselamatan dalam bekerja	46,7	26,7	26,7	0	0	100 %
	Saya merasa senang dengan kerapian dan kebersihan pada lingkungan pekerjaan	33,3	60	6,7	0	0	100 %
	Saya melaksanakan pekerja sesuai dengan jadwal yang di tentukan	73,3	20	6,7	0	0	100 %
Rataan		49,32	41,34	9,34	0	0	100 %

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2019

Dengan Kriteria :

61 – 100 % = Puas

31 – 60 % = Cukup Puas

0 – 30 % = Tidak Puas

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan fasilitas sesuai dengan kebutuha pekerjaan sebesar 53,3%. Sebanyak 53,3% responden mengatakan setuju dengan pernyataan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang kondusif. Selanjutnya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan merasa dilindungi dengan keamanan dan keselamatan kerja 46,7%. Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan merasa senang dnegan kerapian dan kebersihan lingkungan kerja sebesar 60%.

Dan responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pekerjaan dilaksanakan sesuai jadwal yang di tentukan sebanyak 73,3%.

Dari sebaran data tabel diatas dapat dikatakan bahwa persepsi responden terhadap Kondisi Kerja adalah Sangat Puas (49,32%), Puas (41,34%), dan Cukup Puas (9,34%). Dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap hubungan kerja berada pada kategori puas dengan persentase (90,66%).

4.6 Upah

Dari hasil pengujian terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel upah diperoleh sebesar 0,912 yang artinya penambahan upah sebesar satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.912 satuan dengan nilai t-hitung 5,517 > t-tabel 1,812 dengan demikian upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini di sebabkan semakin banyak upah yang diberikan dalam bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebagian besar karyawan di lokasi penelitian berstatus berkeluarga dan memiliki tanggungan hidup untuk keluarganya yang harus di biayai. Dengan harapan upah yang besar yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan dapat membiayai segala keperluan keluarganya.

4.7 Hubungan Kerja

Dari hasil pengujian terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja di peroleh sebesar 0,007 yang artinya bahwa meningkatnya hubungan kerja yang baik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,007 satuan dengan nilai t-hitung 0,036 < t-tabel 1,708 dengan demikian hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan karena pemilik usaha jarang meninjau kegiatan produksi pada usaha tempe nya sehinga pemilik usaha dengan karyawan jarang berinteraksi

langsung, seperti menanyakan tentang hal apa saja yang menghambat pekerjaan karyawannya, atau berdiskusi tentang pencapaian hasil produksi setiap harinya.

4.8 Rekan Kerja

Dari hasil pengujian terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel rekan kerja diperoleh sebesar 0,168 yang artinya menurunnya rekan kerja yang baik sebesar satu-satuan maka menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,168 satuan dengan nilai t-hitung $1.389 < t\text{-tabel } 1,812$ dengan demikian rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan memiliki tugas masing – masing dan mereka hanya fokus pada tugasnya sehingga untuk menjalin hubungan pada sesama rekan kerja hanya terjadi ketika ada keperluan yang membutuhkan bantuan dari rekan kerjanya atau ketika waktu istirahat maka hubungan sesama rekan kerja terjalin harmonis.

4.9 Kondisi Kerja

Dari hasil pengujian terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel kondisi kerja diperoleh sebesar -0,051 yang artinya bahwa setiap peningkatan kondisi kerja sebesar satu-satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,051 satuan dengan nilai t-hitung $-0,315 < t\text{-tabel } 1,812$ dengan demikian kondisi kerja berpengaruh terbalik terhadap kepuasan kerja. Pada usaha tempe rumahan ini hanya menggunakan fasilitas yang ada dengan kata lain pada produksi tempe rumahan ini belum menggunakan alat yang sudah canggih atau alat yang dapat membantu proses produksi lebih cepat. Produksi Tempe di tempat usaha ini lebih banyak menggunakan tenaga fisik sehingga proses produksi cukup lama dalam mengejar target hasil produksi setiap harinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh bahwa secara simultan (serempak) kepuasan kerja (Y) di pengaruhi oleh Upah (X1), Hubungan kerja (X2), Rekan Kerja (X3), dan Kondisi Kerja (X4) sebesar 88,3% dan selebihnya 11,7% dari faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hal ini didukung oleh nilai F-hitung $27,352 > F\text{-tabel } 3,36$.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh secara parsial bahwa variabel Upah (X1) memiliki pengaruh signifikan atau nyata terhadap kepuasan kerja dengan t-hitung $5,517 > t\text{-tabel } 1,812$, variabel Hubungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang tidak signifikan atau tidak nyata terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung $0,036 < t\text{-tabel } 1,812$, variabel Rekan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang tidak signifikan atau tidak nyata terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung $1,389 < t\text{-tabel } 1,812$, dan variabel Kondisi Kerja (X4) memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan berbanding terbalik terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung $-0,315 < t\text{-tabel } 1,812$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha 0,05$).
3. Berdasarkan hasil yang di peroleh, karyawan menyatakan puas terhadap variabel upah dengan persentase sebesar 86,6%. Berdasarkan hasil yang di peroleh, karyawan menyatakan puas terhadap variabel hubungan kerja dengan persentase sebesar 93,34%. Berdasarkan hasil yang diperoleh

karyawan menyatakan puas terhadap variabel rekan kerja dengan persentase sebesar 61,34%. Berdasarkan hasil yang di peroleh bahwa karyawan merasa puas terhadap variabel kondisi kerja dengan persentase sebesar 90,66%.

5.2 Saran

1. Agar Perusahaan lebih memperhatikan kinerja pegawai nya dengan menyesuaikan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja nya dengan menyesuaikan kondisi pada lingkungan kerja.
2. Agar Karyawan lebih memperhatikan hubungan dengan ssama rekan kerja, sehingga terciptanya hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja.
3. Agar adanya penelitian lanjutan berkenaan dengan faktor kepuasan kerja karyawan terhadap indikator yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang Sunyoto, (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Enterprise, Jubilee. (2014). *SPSS untuk Pemula*. Jakarta: PT. Elex Media
- Gulo, W. 2014. *Metodologi Penelitian*. Cetakan ke-5. Jakarta: PT Gramedia
- Komputindo. Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-11. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Rahmadi, 2010, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Tanah Grogot*, Tesis Universitas Mulawarman: Samarinda
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi 9-Buku 1. Jakarta: Salemba.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba.
- Sudarmanto, Gunawan R. (2013). *Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistics 19*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: KENCANA Penada Media Group.
- Widiyanto, Joko. (2012). *SPSS for Windows*. Surakarta: Badan Penerbit FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta

Lampiran 1: Data Kuesioner Upah

No Responden	Indikator Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	5	5	24
2	3	5	4	5	4	21
3	3	4	4	4	4	19
4	4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	5	4	21
6	2	4	3	4	2	15
7	4	5	4	5	4	22
8	3	5	3	5	4	20
9	4	5	4	5	4	22
10	4	5	4	4	4	21
11	4	4	3	5	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	3	5	3	4	4	19
14	4	5	4	5	4	22
15	4	5	4	5	4	22

Lampiran 2 : Data Kuesioner Hubungan kerja

No Responden	Indikator Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	5	23
3	3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	3	3	18
6	5	5	5	4	4	23
7	4	5	4	5	5	23
8	3	5	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	5	21
11	5	5	5	4	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	3	4	5	4	5	21
14	5	4	4	5	5	23
15	5	4	4	4	5	22

Lampiran 3: Data Kuesioner Rekan Kerja

No Responden	Indikator Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	4	4	22
2	3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	3	3	14
4	4	4	4	4	4	20
5	3	2	4	3	2	14
6	4	3	4	2	3	16
7	3	4	4	4	4	19
8	3	3	4	3	3	16
9	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	4	2	18
11	3	4	3	3	3	16
12	5	5	5	5	5	25
13	4	3	3	5	4	19
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	4	4	21

Lampiran 4: Data Kuesioner Kondisi Kerja

No Responden	Indikator Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	5	21
4	4	4	3	4	4	19
5	4	4	3	3	3	17
6	4	3	3	4	5	19
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	3	4	5	20
9	5	4	4	5	5	23
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	4	5	22
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	5	4	4	21
14	5	5	5	4	5	24
15	5	5	5	4	5	24

Lampiran 5: Data Kuesioner Kepuasan Kerja

No Responden	Indikator Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	5	5	24
2	3	5	4	4	4	20
3	3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	4	20
5	3	5	5	3	4	20
6	3	3	4	3	2	15
7	3	4	4	4	5	20
8	3	4	4	3	4	18
9	4	4	4	3	5	20
10	4	4	4	4	4	20
11	3	4	4	3	4	18
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	3	3	4	18
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	5	4	4	22

Ket: 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
 2 : Tidak Setuju (TS)
 3 : Cukup Setuju (CS)
 4 : Setuju (S)
 5 : Sangat Setuju (SS)

Lampiran 6: Data Tabulasi Regresi Linear Berganda

Responden	Y	X1	X2	X3	X4
1	4,8	4,8	5,0	4,4	5,0
2	4,0	4,2	4,6	3,0	5,0
3	3,4	3,8	3,8	2,8	4,2
4	4,0	4,2	4,0	4,0	3,8
5	4,0	4,2	3,6	2,8	3,4
6	3,0	3,0	4,6	3,2	3,8
7	4,0	4,4	4,6	3,8	5,0
8	3,6	4,0	4,0	3,2	4,0
9	4,0	4,4	5,0	4,2	4,6
10	4,0	4,2	4,2	3,6	4,0
11	3,6	4,0	4,8	3,2	4,4
12	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
13	3,6	3,8	4,2	3,8	4,2
14	4,0	4,4	4,6	4,0	4,8
15	4,4	4,4	4,4	4,2	4,8

- Ket: 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
 2 : Tidak Setuju (TS)
 3 : Cukup Setuju (CS)
 4 : Setuju (S)
 5 : Sangat Setuju (SS)

Lampiran 7: Identitas Responden Usaha Tempe Rumahan UD. Jaya Agung

<i>No</i>	<i>Nama Responden</i>	<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Pendidikan</i>	<i>Masa Kerja</i>
1	Muhammad Wibowo	Laki - Laki	SMA	8 Tahun
2	Fajar Lestari	Perempuan	SMA	8 Tahun
3	Beny Irawan	Laki - Laki	SMA	7 Tahun
4	Siti Aminah	Perempuan	SMA	9 Tahun
5	Rendy Irwansyah	Laki - Laki	SMA	7 Tahun
6	Laila Hidayah	Perempuan	SMA	7 Tahun
7	Sumarni	Perempuan	SMA	15 Tahun
8	Legimin	Laki - Laki	SMA	12 Tahun
9	Wagiyem	Perempuan	SMA	16 Tahun
10	Sudarto	Laki - Laki	SMP	11 Tahun
11	Sapon	Laki - Laki	SMP	18 Tahun
12	Sisu	Perempuan	SMP	18 Tahun
13	Igun Pratama Lubis	Laki - Laki	SD	3 Tahun
14	Anis	Perempuan	SMP	4 Tahun

	Faradibah			
15	Duma	Perempuan	SMA	12 Tahun

Lampiran 8: Hasil Uji Validitas dan Realibitas Faktor Upah

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.359	.668**	.472	.754**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.188	.006	.076	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X1.2	Pearson Correlation	.359	1	.358	.213	.477	.589*
	Sig. (2-tailed)	.188		.191	.446	.072	.021
	N	15	15	15	15	15	15
X1.3	Pearson Correlation	.668**	.358	1	.305	.682**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.006	.191		.269	.005	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X1.4	Pearson Correlation	.472	.213	.305	1	.447	.612*
	Sig. (2-tailed)	.076	.446	.269		.095	.015
	N	15	15	15	15	15	15
X1.5	Pearson Correlation	.754**	.477	.682**	.447	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.001	.072	.005	.095		.000
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.882**	.589*	.814**	.612*	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.015	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.27	2.924	.770	.747
X1.2	16.20	4.314	.436	.839
X1.3	17.07	3.352	.679	.777
X1.4	16.27	4.210	.452	.836
X1.5	16.93	3.067	.810	.733

Lampiran 9: Hasil Uji Validitas dan Realibitas Faktor Hubungan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.395	.345	.393	.415	.758**
	Sig. (2-tailed)		.145	.208	.147	.124	.001
	N	15	15	15	15	15	15
X2.2	Pearson Correlation	.395	1	.491	.435	.262	.678**
	Sig. (2-tailed)	.145		.063	.105	.345	.006
	N	15	15	15	15	15	15
X2.3	Pearson Correlation	.345	.491	1	.332	.312	.644**
	Sig. (2-tailed)	.208	.063		.226	.258	.010
	N	15	15	15	15	15	15
X2.4	Pearson Correlation	.393	.435	.332	1	.685**	.780**

	Sig. (2-tailed)	.147	.105	.226		.005	.001
	N	15	15	15	15	15	15
X2.5	Pearson Correlation	.415	.262	.312	.685**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.124	.345	.258	.005		.001
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.758**	.678**	.644**	.780**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.010	.001	.001	
	N	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17.80	2.886	.515	.744
X2.2	17.60	3.686	.519	.727
X2.3	17.73	3.781	.478	.739
X2.4	17.87	3.267	.635	.684
X2.5	17.53	3.267	.575	.704

Lampiran 10: Hasil Uji Validitas dan Realibitas Faktor Rekan Kerja

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3

X3.1	Pearson Correlation	1	.714**	.550*	.567*	.592*	.843**
	Sig. (2-tailed)		.003	.034	.028	.020	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X3.2	Pearson Correlation	.714**	1	.515*	.568*	.640*	.867**
	Sig. (2-tailed)	.003		.049	.027	.010	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X3.3	Pearson Correlation	.550*	.515*	1	.312	.393	.655**
	Sig. (2-tailed)	.034	.049		.258	.148	.008
	N	15	15	15	15	15	15
X3.4	Pearson Correlation	.567*	.568*	.312	1	.666**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.028	.027	.258		.007	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X3.5	Pearson Correlation	.592*	.640*	.393	.666**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.020	.010	.148	.007		.000
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.843**	.867**	.655**	.798**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	14.67	6.952	.757	.813
X3.2	14.80	6.029	.761	.807
X3.3	14.53	7.981	.516	.866
X3.4	14.67	6.524	.654	.837
X3.5	14.93	6.495	.722	.817

Lampiran 11: Hasil Uji Validitas dan Realibitas Faktor Kondisi Kerja

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	TOTAL_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.747**	.706**	.668**	.598*	.889**
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.006	.019	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X4.2	Pearson Correlation	.747**	1	.806**	.520*	.313	.831**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.047	.257	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X4.3	Pearson Correlation	.706**	.806**	1	.586*	.403	.877**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.022	.137	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X4.4	Pearson Correlation	.668**	.520*	.586*	1	.650**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.006	.047	.022		.009	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X4.5	Pearson Correlation	.598*	.313	.403	.650**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.019	.257	.137	.009		.004
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL_X4	Pearson Correlation	.889**	.831**	.877**	.819**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	17.47	4.838	.834	.822
X4.2	17.67	4.667	.732	.835
X4.3	17.80	3.743	.754	.841
X4.4	17.73	4.781	.719	.839
X4.5	17.33	5.095	.547	.877

Lampiran 12: Hasil Uji Validitas dan Realibitas Faktor Kepuasan Kerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.304	.318	.546*	.481	.702**
	Sig. (2-tailed)		.270	.249	.035	.070	.004
	N	15	15	15	15	15	15
Y2	Pearson Correlation	.304	1	.652**	.524*	.562*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.270		.008	.045	.029	.000
	N	15	15	15	15	15	15
Y3	Pearson Correlation	.318	.652**	1	.402	.401	.720**
	Sig. (2-tailed)	.249	.008		.138	.139	.002
	N	15	15	15	15	15	15

Y4	Pearson Correlation	.546*	.524*	.402	1	.415	.767**
	Sig. (2-tailed)	.035	.045	.138		.124	.001
	N	15	15	15	15	15	15
Y5	Pearson Correlation	.481	.562*	.401	.415	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.070	.029	.139	.124		.001
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.702**	.796**	.720**	.767**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.001	.001	
	N	15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.20	4.600	.537	.784
Y2	15.53	4.410	.680	.746
Y3	15.67	4.524	.560	.778
Y4	16.07	4.210	.607	.763
Y5	15.73	3.924	.599	.770

Lampiran 13: Hasil Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kondisi Kerja (X4), Rekan Kerja (X3), Upah (X1), Hubungan Kerja (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.883	.870

a. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja (X4), Rekan Kerja (X3), Upah (X1), Hubungan Kerja (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.829	4	20.707	27.352	.000 ^b
	Residual	7.571	10	.757		
	Total	90.400	14			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja (X4), Rekan Kerja (X3), Upah (X1), Hubungan Kerja (X2)

Coefficients^a

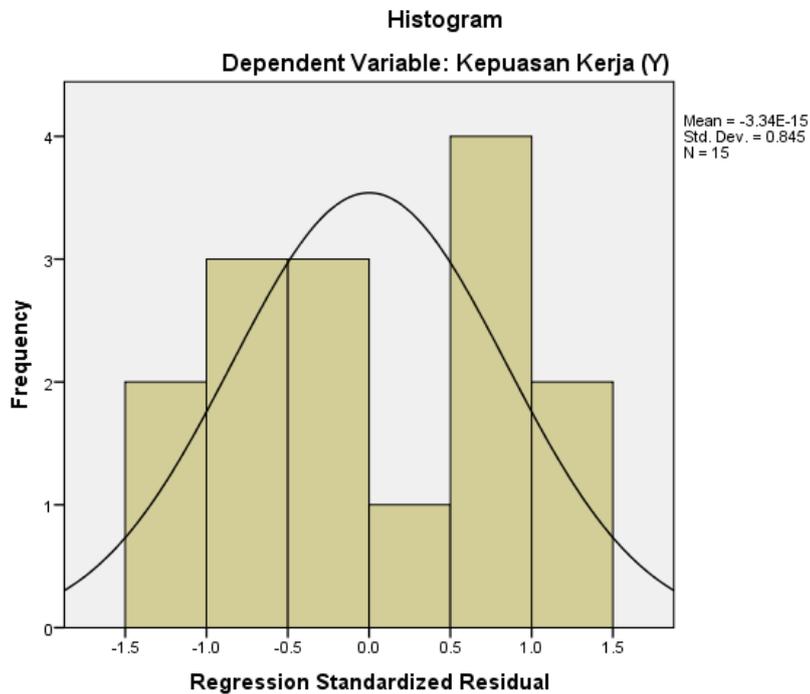
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	-1.405		
	Upah (X1)	.912	.165	.830	5.517	.000
	Hubungan Kerja (X2)	.007	.186	.006	.036	.972
	Rekan Kerja (X3)	.168	.121	.211	1.389	.195
	Kondisi Kerja (X4)	-.051	.161	-.053	-.315	.759

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Residuals Statistics^a

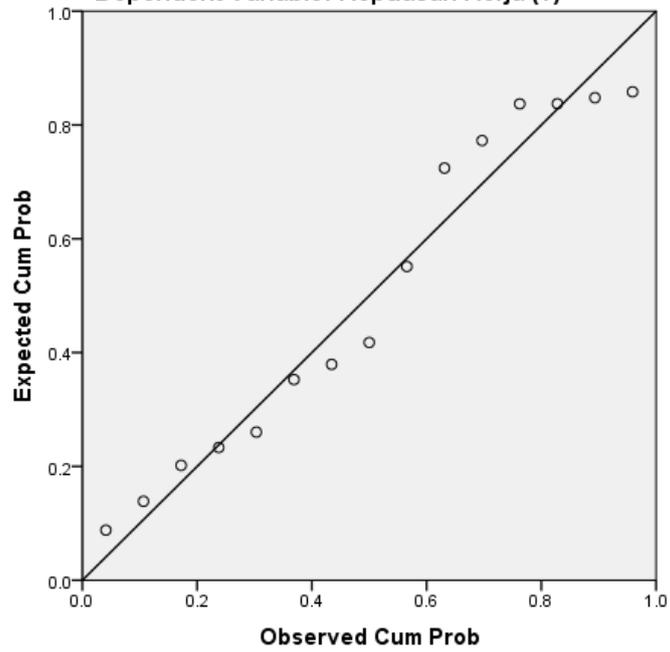
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.15	24.48	19.80	2.432	15
Std. Predicted Value	-2.325	1.925	.000	1.000	15
Standard Error of Predicted Value	.300	.756	.486	.130	15
Adjusted Predicted Value	11.51	24.14	19.54	2.887	15
Residual	-1.177	.933	.000	.735	15
Std. Residual	-1.353	1.072	.000	.845	15
Stud. Residual	-1.574	1.987	.104	1.106	15
Deleted Residual	-1.593	3.495	.264	1.390	15
Stud. Deleted Residual	-1.721	2.422	.137	1.189	15
Mahal. Distance	.733	9.642	3.733	2.498	15
Cook's Distance	.001	2.437	.264	.617	15
Centered Leverage Value	.052	.689	.267	.178	15

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

