

**PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Yusantri Ritonga
NPM : 1605160530
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 01 Juli 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : YUSANTRI RITONGA
N P M : 1605160530
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk

Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

HANIFAH JASIN, SE., M.Si

MUHAMMAD FAHMI, SE., M.M

Pembimbing

LILA BISMALA, ST., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si



Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

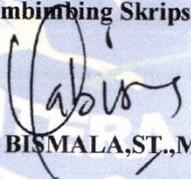
PENGESAHAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : LILA BISMALA,ST.,M.Si.
Nama Mahasiswa : YUSANTRI RITONGA
NPM : 1605160530
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT JASA MARGA
(PERSERO) Tbk

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing Skripsi


(LILA BISMALA,ST.,M.Si.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU


(H. JANURI, SE., M.M, M. Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : YUSANTRI RITONGA

NPM : 1605160530

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/ skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 2020
Pembuat Pernyataan


YUSANTRI RITONGA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Lila Bismala, ST., M.Si

Nama Mahasiswa : Yusantri Ritonga
NPM : 1605160530
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20/10/2020	Memperbaiki pembahasan		
	Memperbaiki kutipan		
22/10/2020	Menyesuaikan dengan rumusan masalah		
23/10/2020	ACC skripsi		

Medan, Oktober 2020

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

(LILA BISMALA, ST., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si)

ABSTRAK

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk

Yusantri Ritonga (1605160530)

Program Studi Manajemen

E-mail: ritongayusantri@gmail.com

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan puas maupun tidak puas terhadap suatu pekerjaan berdasarkan kondisi dan pengalaman saat bekerja. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti etika kerja dan kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara etika kerja terhadap kepuasan kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 orang yang merupakan karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Sampel yang digunakan didalam penelitian ini berjumlah 104 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan *IBM SPSS 24*. Persamaan uji jalur yang diperoleh $Z=0,497+0,877$ dan $Y=0,244+0,615+0,662$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara langsung antara etika kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Ada pengaruh yang signifikan secara langsung antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Ada pengaruh yang signifikan secara langsung antara etika kerja terhadap kualitas kehidupan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap kepuasan kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Etika Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

ABSTRACT

The Effect of Work Ethics on Job Satisfaction with Quality of Work Life as an Intervening Variable at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk

Yusantri Ritonga (1605160530)

Department of Management

E-mail: ritongayusantri@gmail.com

Job satisfaction is a feeling of satisfaction or dissatisfaction with a job based on conditions and experiences at work. An employee's job satisfaction can be influenced by various factors such as work ethics and quality of work life. This study aims to determine the effect of work ethics on job satisfaction with work quality as an intervening variable at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. The research used in this research is a quantitative approach. The population in this study amounted to 140 people who are employees of PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. The sample used in this study amounted to 104 people. The data analysis technique used in this research is path analysis technique and classical assumption test which is processed using IBM SPSS 24. The path test equation obtained is $Z = 0.497 + 0.877$ and $Y = 0.244 + 0.615 + 0.662$. The results of this study indicate that there is a significant direct effect between work ethics on job satisfaction at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. There is a significant effect directly between the quality of work life on job satisfaction at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. There is a significant influence directly between work ethics on the quality of life at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. There is a significant influence between work ethics on job satisfaction and work quality as an intervening variable at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk..

Keyword: Job Satisfaction, Work Ethics, Quality of Work Life

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini. Penulis Skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa Skripsi masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.**

Berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun yang tidak langsung terkait dalam penyelesaian Skripsi ini. Berkat semua pihak yang telah memberi dukungan kepada penulis sehingga Proposal dapat terselesaikan.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Yang teristimewah kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Irwan Ritonga, dan Ibu Siti Saniah Pasaribu serta Adik penulis Hariman Ritonga dan Carles Ritonga dan Keluarga Besar atas segenap kasih sayang, dukungan semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syariffudin, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Lila Bismala,ST.,M.Si. Selaku dosen pembimbing yang telah tulus, ikhlas dan berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan pengarahan kepada penulis demi selesainya Proposal ini.
8. Seluruh Staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universita Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Kepada Pimpinan dan Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk yang telah berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Akhirnya penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal'Alamin...

Billahifisabililhaq, Fastabiqul Khairat.

Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.

Medan, Juli 2020

Penulis,

YUSANTRI RITONGA

DAFTAR ISI

_Toc57531954	ABSTRAK	i
	ABSTRACT	ii
	KATA PENGANTAR	iii
	DAFTAR ISI	v
	DAFTAR TABEL	vii
	DAFTAR GAMBAR	viii
	DAFTAR LAMPIRAN	ix
	BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.	Latar Belakang Masalah	1
1.2.	Identifikasi Masalah	5
1.3.	Batasan dan Rumusan Masalah	6
1.3.1.	Batasan Masalah	6
1.3.2.	Rumusan Masalah	6
1.4.	Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4.1.	Tujuan Penelitian	6
1.4.2.	Manfaat Penelitian	7
	BAB 2 URAIAN TEORITIS	8
2.1.	Uraian Teoritis	8
2.1.1.	Kepuasan Kerja	8
2.1.1.1.	Pengertian Kepuasan Kerja	8
2.1.1.2.	Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	9
2.1.1.3.	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	12
2.1.1.4.	Indikator Kepuasan Kerja	16
2.1.2.	Etika Kerja	19
2.1.2.1.	Pengertian Etika dan Etika Kerja	19
2.1.2.2.	Tujuan dan Manfaat Etika Kerja	22
2.1.2.3.	Indikator Etika Kerja	23
2.1.3.	Kualitas Kehidupan Kerja	25
2.1.3.1.	Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	25
2.1.3.2.	Tujuan dan Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja	29
2.1.3.3.	Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja	30
2.1.3.4.	Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	32
2.2.	Kerangka Konseptual	36
2.3.	Hipotesis Penelitian	40
	BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1.	Pendekatan Penelitian	41
3.2.	Defenisi Operasional	41

3.3.Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
3.4.Populasi dan Sampel.....	43
3.4.1.Populasi.....	43
3.4.2.Sampel.....	44
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6.Teknik Analisis Data.....	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	53
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
4.1.1.Karakteristik Responden.....	53
4.1.2.Data Variabel Penelitian.....	55
4.2.Hasil Analisa Data.....	57
4.2.1.Uji Asumsi Klasik.....	57
4.2.2.Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	60
4.3.Pembahasan.....	65
BAB 5 PENUTUP.....	71
5.1.Kesimpulan.....	71
5.2.Saran.....	71
5.3.Keterbatasan Penelitian.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Etika kerja.....	42
Tabel 3.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	42
Tabel 3.3 Indikator Kepuasan kerja	43
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 3.5 Jumlah Pegawai PT Jasa Marga (Persero) Tbk.....	44
Tabel 3.6 Penentuan Strata Sampel.....	45
Tabel 3.7 Skala Likert	45
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	46
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Etika Kerja	47
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja	47
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 3.12 Model Analisa Jalur (<i>Path Analysis</i>)	49
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Departemen Pekerjaan.....	54
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Etika Kerja	55
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	57
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.8 Regresi Persamaan 1	60
Tabel 4.9 Model Summary Persamaan 1	61
Tabel 4.10 Regresi Persamaan 2	62
Tabel 4.11 Model Summary Persamaan 2	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Quality In All We Are And All We do	33
Gambar 2.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja.....	34
Gambar 2.3 Pengaruh Etika kerja terhadap Kepuasan kerja.....	37
Gambar 2.4 Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kepuasan kerja	38
Gambar 2.5 Pengaruh Etika kerja terhadap Kualitas kehidupan kerja.....	38
Gambar 2.6 Paradigma Penelitian.....	39
Gambar 4.1 Uji Normalitas	58
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	59
Gambar 4.3 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	60
Gambar 4.4 Persamaan 1.....	60
Gambar 4.5 Persamaan 2.....	60
Gambar 4.6 Model Analisis Jalur Persamaan 1	61
Gambar 4.7 Model Analisis Jalur Persamaan 2	63
Gambar 4.8 Hasil Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	77
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian	80
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	89
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik	94
Lampiran 5 Distribusi Data Responden	95
Lampiran 6 Uji Analisis Jalur (Path Analysis)	101
Lampiran 7 Tabel t	102
Lampiran 8 Tabel F	103
Lampiran 9 Dokumen Penelitian	104
Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup	114

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan atau sikap seorang karyawan dalam bentuk rasa senang atau tidak senang, maupun puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh tiap karyawan memiliki tingkatan yang berbeda. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut merasa semakin nyaman dengan pekerjaannya. Adapun faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain sudut pandang tentang bekerja, pandangan tentang makna kepuasan, karakteristik individu, jenis pekerjaan, serta lingkungan kerja. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) sangat penting untuk diperhatikan, hal tersebut mengingat bahwa karyawan adalah aset yang berharga bagi sebuah organisasi.

Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya secara baik dan mampu bekerja dengan penuh rasa sungguh-sungguh dan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi (Jufrizen Jufrizen, 2016). Apabila seorang karyawan tidak mendapatkan rasa puas

dalam bekerja maka dapat mempengaruhi motivasi dan kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan menjadi faktor yang menentukan kelangsungan operasional sebuah organisasi.

Sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik, maka hal tersebut akan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan berakir pada kinerja karyawan yang semakin baik. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan persepsi karyawan mengenai kondisi kesejahteraan baik fisik maupun mental saat bekerjanya (Cascio, 2015). Menciptakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang baik memiliki tujuan untuk mewujudkan iklim kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan gairah dalam bekerja agar mencapai hasil kerja yang optimal serta bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan sarana dan prasarana.

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada khususnya dan sumber daya manusia khususnya. Ada empat dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap hasil kerja perusahaan.

Dengan adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Hasil yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa.

Selain kualitas kehidupan kerja, faktor lain yang mampu meningkatkan kepuasan kerja adalah etika kerja. Etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Jufrizen, 2017); (Jufrizen & Sipahutar, 2016). Seorang karyawan diharapkan memiliki etika kerja yang sesuai dengan sebuah organisasi, maka hal tersebut akan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan berakhir pada kinerja karyawan yang semakin baik. Etika kerja merupakan aturan atau norma manusia dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Manusia dengan etika kerja yang kuat akan lebih termotivasi dalam menerapkan lebih banyak usaha untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan aktivitas pekerjaannya, meskipun bosan, lelah, dan menerima tanggung jawab untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya (Jufrizen, 2017).

Etika kerja memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial. Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Etika kerja

menekankan kerjasama dalam pekerjaan, dan perundingan (musyawarah) dipandang sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah sehingga dapat menghindari kesalahan. Dalam etika kerja, usaha sekecil apapun sangat dihargai. Dengan memberikan usaha dan memberi manfaat tidak hanya bagi diri sendiri, tetapi juga untuk orang lain, hal ini dapat menimbulkan kebanggaan, kepuasan dan keseimbangan dalam hidup.

PT Jasa Marga (Persero) Tbk. merupakan perusahaan yang memiliki tugas merencanakan, membangun, mengoperasikan dan memelihara jalan tol serta sarana kelengkapannya agar jalan tol dapat berfungsi sebagai jalan bebas hambatan yang memberikan manfaat lebih tinggi daripada jalan umum bukan tol. Jasa Marga adalah satu-satunya penyelenggara jalan tol di Indonesia yang pengembangannya dibiayai Pemerintah dengan dana berasal dari pinjaman luar negeri serta penerbitan obligasi Jasa Marga dan sebagai jalan tol pertama di Indonesia yang dioperasikan oleh Perseroan.

Dalam menjalankan usahanya PT. Jasa Marga membutuhkan karyawan dengan etika kerja yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan, selain etika kerja, karyawan juga sangat mengharapkan kualitas kehidupan kerja yang dapat menambah kepuasan setiap karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan didapat bahwa masih adanya karyawan yang memiliki etika kerja kurang sesuai dengan harapan perusahaan, seperti adanya karyawan yang kurang menghargai atasan, terlihat dari karyawan tersebut lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tersebut. Hal ini lebih disebabkan dari diri karyawan yang merasa lebih tua usianya atau lebih lama bekerja di perusahaan, sedangkan pimpinan masih muda dan baru berada di

perusahaan. Masalah yang terlihat tentang kualitas kehidupan kerja adalah adanya karyawan yang belum memperoleh informasi yang lengkap mengenai pengembangan yang dilakukan perusahaan, sehingga karyawan tersebut belum mendapatkan kesempatan yang sama dengan orang yang mendapatkan informasi mengenai pengembangan, hal ini lebih disebabkan informasi yang diberikan perusahaan masih belum dapat diakses oleh semua karyawan. Adanya beberapa karyawan yang belum dapat diajak bekerja dalam tim, sehingga karyawan tersebut tidak dapat berkolaborasi dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian hal diatas, penulis tertarik meneliti tentang faktor-faktor kepuasan kerja diantaranya etika kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan mengambil objek Penelitian pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk. dengan judul proposal: **“Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari riset pendahuluan ditemukan adanya permasalahan didalam perusahaan yaitu :

1. Adanya karyawan yang kurang menghargai atasan
2. Adanya karyawan yang belum memperoleh informasi yang lengkap mengenai pengembangan yang dilakukan perusahaan
3. Adanya beberapa karyawan yang belum dapat diajak bekerja dalam tim.
4. Sebagian karyawan masih ada yang merasa kurang puas dalam menjalankan pekerjaan, lebih disebabkan oleh ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan karena etika kerja dari beberapa rekan kerja.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka penulis membatasi pokok permasalahan faktor etika kerja dan kualitas kehidupan kerja di PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

1.3.2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.?
2. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.?
3. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.?
4. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja melalui kualitas kehidupan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja melalui kualitas kehidupan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis; hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan ekonomi khususnya tentang etika kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya. Dan bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan.
2. Manfaat praktis; penelitian ini bermanfaat bagi pembaca. Manfaat bagi pembaca dapat memberikan gambaran tentang etika kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.. Manfaat bagi perusahaan berguna memecahkan masalah berkaitan dengan etika kerja, kualitas kehidupan kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja.

BAB 2

URAIAN TEORITIS

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pemahaman kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana (Wirawan, 2011 hal. 129) menyatakan: “kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”. (Bismala, Arianty, & Farida, 2015 hal. 42) menyatakan: “kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, dengan kata lain kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Handoko, (2013, hal. 193) menyatakan : Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para

pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Mathis dan Jackson (2011, hal. 98) menyatakan: “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidak puasan kerja muncul saat harapan ini tidak terpenuhi. Sedangkan (Robbins, 2009 hal. 91) menyatakan: “kepuasan kerja (*job stastifaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut (Mangkunegara, 2013 hal. 117) mengatakan: “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.”

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para pakar-pakar di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara pegawai akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan akan timbul suasana kerja yang sehat. Jika kepuasan kerja karyawan tidak ada maka mereka akan bekerja tidak seperti yang diharapkan yang pada akhirnya akan mengakibatkan tidak

tercapainya target yang telah ditentukan. Dengan kata lain kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Handoko (2013, hal. 193) Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, aspek-aspek ekonomis, serta teknis keprilaku lainnya.

Robbins, (2013, hal. 296) Tujuan pengukuran kepuasan kerja bagi para karyawan adalah :

- 1) Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolak ukur kepuasan yang dianggap penting bagi karyawan). Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para karyawan dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
- 2) Mengetahui persepsi setiap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan karyawan lain.
- 3) Mengetahui atribut–atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan. Atribut yang bersifat kritis tersebut merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan karyawan.

- 4) Apabila memungkinkan, perusahaan atau instansi dapat membandingkannya dengan indeks milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya

Karyawan yang puas akan kondisi kerja yang ada di tempat kerjanya maka akan bekerja dengan baik. Artinya bila seorang karyawan mendapat perlakuan yang baik maka cenderung untuk membalas jasa-jasa baik tersebut. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa bila tenaga kerja senang dan puas maka akan selalu bersedia memenuhi keinginan-keinginan perusahaan.

Adanya perasaan tidak puas dalam suatu perusahaan juga akan menimbulkan konflik dalam organisasi kerja, sehingga iklim kerja yang diciptakan tidak mendukung terlaksananya organisasi kerja yang harmonis dan serasi. (Robinson & Corners, 2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

- 1) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
- 2) Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
- 3) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
- 4) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 5) Mengurangi tingkat absensi
- 6) Mengurangi *turnover*
- 7) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
- 8) Meningkatkan motivasi kerja
- 9) Menimbulkan kematangan psikologis
- 10) Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan yang dirasakan pegawai tentunya dilatarbelakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan pegawai, disini penulis mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil dari beberapa pakar.

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Menurut (Rivai, 2015), faktor intrinsik dari kepuasan kerja adalah

- 1) Anggaran tenaga kerja,
- 2) Golongan,
- 3) Kompensasi,
- 4) Umur
- 5) Etika kerja
- 6) Pandangan dan sikap dalam menilai pekerjaan.

Noviana dan Rijanti (2014, hal 5) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kualitas kehidupan kerja. Dimana kualitas kehidupan kerja lebih mengutamakan memberikan kebebasan kepada pekerja atau karyawan untuk ikut terlibat aktif memutuskan kebijakan terkait pekerjaan, mendesain lingkungan tempat kerja, mendapatkan segala kebutuhan yang membantu dalam bekerja agar menghasilkan pertumbuhan kemampuan para karyawan sehingga kompetensi mereka bertambah dan meningkatkan efektifitas

serta efisiensi perusahaan. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik tersebut maka akan terwujud kepuasan kerja yang diharapkan setiap karyawan.

Sedangkan (Wirawan, 2011, hal. 130) menyatakan “bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan di dalam empat kelompok, yaitu :

- 1) *Monetary, non monetary*
- 2) Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*)
- 3) Karakteristik kerja (*Work characteristics*), dan
- 4) Karakteristik individu

Menurut Mangkunegara, 2013, hal. 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu

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

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Salah satunya menurut (Priansa & Garnida, 2013, hal. 301) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut George dan Jones (Priansa & Garnida, 2013, hal. 302), faktor penentu kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Kepribadian

Kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang seperti perasaan, pemikiran, dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang yang berfikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan lainnya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hal positif atau negatif. Seorang individu pegawai yang agresif dan kompetitif akan memiliki target kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu pegawai yang tenang dan santai dalam bekerja.

2) Nilai-nilai

Nilai (*values*) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku di tempat kerjanya. Pegawai dengan nilai kerja instristik yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri) cenderung lebih puas dengan pekerjaannya yang menarik (*interesting*) dan berarti (*personally meaningful*) seperti pekerjaan yang bersifat sosial (*social work*) ketimbang pegawai dengan nilai kerja intristik yang lemah, meskipun pekerjaan bersifat sosial ini memerlukan waktu kerja yang panjang dan bayaran yang kecil. Pegawai dengan nilai kerja ekstristik yang kuat (berhubungan dengan konsekuensi kerja) cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang di bayar tinggi tetapi jenis pekerjaannya monoton (*monotonous*) ketimbang pegawai dengan nilai ekstristik rendah.

3) Pengaruh Sosial

Determinan terakhir dari kepuasan kerja adalah pengaruh sosial atau sikap dan perilaku pegawai. Rekan kerja, budaya kerja, dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Misalnya, pegawai yang berasal dari keluarga yang mapan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan sebagai guru sekolah dasar karena pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan gaya hidup yang dijalannya selama ini. Pegawai yang tumbuh dari budaya yang menekankan pentingnya melakukan pekerjaan yang berguna bagi semua orang, seperti budaya jepang, tentunya akan kurang puas dengan pekerjaan yang kompetitif.

4) Situasi Kerja

Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, pegawai dengan level lebih rendah, kondisi fisik, wewenang, hubungan dengan pimpinan, pengawasan teknis, keberagaman, tugas dan kondisi kerja.

2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya antara pegawai dengan pegawai lainnya.

Mangkunegara, (2013, hal. 117). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2013, hal. 132) antara lain:

- 1) Kesetiaan
- 2) Kemampuan
- 3) Kejujuran
- 4) Kreatifitas
- 5) Kepemimpinan
- 6) Tingkat gaji
- 7) Kepuasan kerja tidak langsung
- 8) Lingkungan kerja

Adapun penjelasan dari indikator kepuasan kerja diatas adalah:

- 1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Luthan dalam Bismala et al., (2015, hal. 43-44) menyatakan indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pengawasan (supervisi)
- 5) Rekan Kerja

Adapun penjelasan dari indikator kepuasan kerja di atas adalah:

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2) Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja, merupakan sejumlah upah/uang yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

3) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4) Pengawasan (supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5) Rekan Kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota individu.

2.1.2. Etika Kerja

2.1.2.1. Pengertian Etika dan Etika Kerja

Menurut (Ernawan, 2016, hal. 2) etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika mencari tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang

berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum.

Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Menurut (Ernawan, 2016, hal. 2) etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan 10 dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

Menurut Wiley dalam (Ernawan, 2016, hal. 3) bahwa etika berpengaruh terhadap kewajiban moral, tanggung jawab, dan keadilan sosial. Etika secara lebih kontemporer mencerminkan karakter perusahaan, yang merupakan kumpulan individu-individu. Menurut (Simorangkir, 2013, hal. 3) etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat menetapkan antara untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup.

Webster (2017, hal. 45), etika didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh

seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Harsono & Santoso (2016, hal. 35) yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sukriyanto, 2010, hal. 29) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2010, hal. 14). Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Seringkali dua istilah tersebut disamakan artinya, padahal terdapat perbedaan yang sangat mendasar antara keduanya. Dari asal katanya etika berarti perilaku sedangkan etiket berarti sopan santun. Pengertian etika berbeda dengan etiket. Etiket berasal dari bahasa Perancis *etiquette* yang berarti tata cara pergaulan yang baik antara sesama manusia. Sementara itu etika berasal dari bahasa latin berarti falsafah moral dan merupakan cara hidup yang benar dilihat dari sudut pandang budaya, susila, dan agama.

Menurut (Ernawan, 2016, hal. 7) perbedaan etika dan etiket adalah:

- 1) Etiket menyangkut cara suatu melakukan perbuatan harus dilakukan manusia. Diantaranya beberapa cara yang mungkin, etiket menunjukkan cara yang tepat artinya cara yang diharapkan serta ditentukan dalam suatu kalangan tertentu.
- 2) Etiket tidak terbatas pada cara dilakukannya suatu perbuatan. Etika menyangkut pilihan yaitu apakah perbuatan boleh dilakukan atau tidak.
- 3) Etiket hanya berlaku dalam pergaulan pada suatu kelompok tertentu. Bila tidak ada saksi mata, maka etiket tidak berlaku.
- 4) Etika selalu berlaku dimana saja dan kapan saja, meskipun tidak ada saksi mata, tidak tergantung pada ada dan tidaknya seseorang.
- 5) Etiket bersifat relative artinya yang dianggap tidak sopan dalam suatu kebudayaan, bias saja di anggap sopan dalam kebudayaan lain.
- 6) Etiket bersifat absolut. Prinsip-prinsipnya tidak dapat ditawar lagi dan harus dilakukan
- 7) Etiket hanya memandang manusia dari segi lahiriah saja.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Etika Kerja

Secara umum etika kerja bertujuan sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut (Ernawan, 2016, hal. 14) tujuan etika kerja adalah:

- 1) Pendorong Timbulnya Perbuatan

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan

- 2) Penggairah dalam Aktivitas

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3) Penggerak

Seperti mesin bagi mobil besar, Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

Menurut (Sinamo, 2011, hal. 35) etika kerja memiliki manfaat sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Sehingga etika kerja sangat penting untuk diterapkan di perusahaan atau organisasi untuk menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

2.1.2.3. Indikator Etika Kerja

Dalam penelitian ini, indikator pengukuran yang digunakan untuk variabel etika kerja berdasarkan indikator yang digunakan oleh (Fauzi, 2011, hal. 23) yang sebagai berikut:

1) Kerja Keras

Tata cara penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan beserta hasil tugas yang diberikan

2) Gaya Bicara

Sopan Santun dan keramahan karyawan antar rekan kerja, atasan, maupun customer.

3) Nilai Kerja

Menghargai hasil pekerjaan dan ide atau gagasan dari rekan kerja lain, selalu memberikan kontribusi berupa ide atau gagasan kepada perusahaan atau rekan kerja.

4) Kreatifitas Kerja

Selalu memiliki inisiatif di saat bekerja baik inisiatif dalam menyelesaikan tugas, membantu rekan kerja, atau membantu permasalahan perusahaan, selain itu juga karyawan memiliki berbagai inovasi dalam mengembangkan hasil kerja.

Asifudin (2004) Indikator-indikator etika kerja pada umumnya meliputi sifat-sifat:

1) Kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etika kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu.

2) Memiliki moralitas yang bersih

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja itu adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan.

3) Memiliki kejujuran

Pribadi seseorang merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun, dia merasa bergantung pada kejujuran. Dia pun bergantung pada amal saleh.

4) Memiliki komitmen

Yang dimaksud dengan commitment (dari bahasa latin: *commitere*, to connect entrust-the state of being obligatd or emotionally impelled) adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya

5) Kuat pendirian

Pribadi yang professional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

2.1.3. Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (2015, hal. 24) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu persepsi pekerja terhadap fisik dan kesejahteraan mental mereka di tempat kerja. Setiap orang yang bekerja pada sebuah perusahaan, mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa di ajak untuk bersinergi, adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek yang terkandung dalam kualitas kehidupan kerja atau QWL.

Wibowo (2014, hal. 107), dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para

karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan. Mereka akan ditujukan terhadap sumber daya yang dimiliki beserta manajemen perusahaan agar nantinya mengembangkan lingkungan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka. Para karyawan yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil. Bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu, dan membuat mereka merasa bermakna berada di perusahaan karena telah ikut terlibat memutuskan kebijakan terkait segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Selanjutnya (Nawawi, 2016, hal. 23), mengemukakan kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Pendapat lain dari (Siagian, 2015, hal. 320) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Sangat penting bagi perusahaan untuk memahami dan memperhatikan kebutuhan para karyawan, dengan berupaya menjadikan pekerjaan memberi dampak positif kepada mereka dan perusahaan. Dampak yang dimaksud ialah dalam bentuk, seperti pandangan bahwa pekerjaan dapat memberikan wawasan baru dan tantangan bagi karyawan, namun selain itu juga kontribusi maksimal untuk pencapaian perusahaan. Hal ini yang akan menambah motivasi untuk karyawan dalam bekerja.

Menurut Walton dalam (Ristanti & N. Dihan, 2016) yang dimaksud kualitas kehidupan kerja adalah sebuah pandangan dari pekerja terhadap situasi dan pengalaman di tempat kerja. Artinya dalam praktik merealisasikan kualitas kehidupan kerja, perusahaan berusaha melihat dari sudut pandang para pekerja, kualitas kehidupan kerja yang baik pada sebuah perusahaan akan membuat karyawan merasa lebih bernilai bagi perusahaan, kemudian dengan pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan kompetensi karyawan serta membantu menghasilkan kinerja optimal. Jika hal tersebut dirasakan oleh karyawan maka itu indikasi keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut (Saraji & Dargahi, 2006), kualitas kehidupan kerja merupakan program yang komperhensif, dimana pelaksanaan aspek kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pekerja, sebagai bagian pembelajaran, serta membantu mengelola perubahan dan transisi supaya berjalan dengan baik.

Kualitas kehidupan kerja menekankan perusahaan, agar tidak hanya memberikan apa yang di butuhkan oleh karyawan dari persepsi perusahaan, akan tetapi mereka dapat memberikan masukan apa saja hal yang mereka butuhkan di dalam meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan. Seperti terkait fasilitas kerja, kejelasan karier, komunikasi dan pemecahan masalah yang terbuka, terlindungi dari pemberhentian, perhatian terhadap kesehatan, gaji yang layak melalui keterlibatan dalam memberi kebebasan untuk mengutarakan hal yang mereka inginkan demi kelancaran dalam menunaikan pekerjaan. Keterlibatan yang dimaksud yaitu sebuah partisipasi karyawan untuk ikut menentukan kebijakan

yang akan di terapkan yang menyangkut para karyawan itu sendiri, sehingga meningkatkan rasa kebanggaan bagi para karyawan.

Anatan & Ellitan, (2009, hal. 110) mengatakan kualitas kehidupan kerja merupakan cara berfikir tentang manusia, pekerjaan dan organisasi yang menitikberatkan pada dampak pekerjaan yang terhadap efektifitas organisasional dan karyawan, disamping memberikan masukan berupa gagasan partisipatif dalam memecahkan permasalahan dan pembuat keputusan.

Konsep kualitas kehidupan kerja lebih mengutamakan memberikan kebebasan kepada pekerja atau karyawan untuk ikut terlibat aktif memutuskan kebijakan terkait pekerjaan, mendesain lingkungan tempat kerja, mendapatkan segala kebutuhan yang membantu dalam bekerja agar menghasilkan pertumbuhan kemampuan para karyawan sehingga kompetensi mereka bertambah dan meningkatkan efektifitas serta efisiensi perusahaan. Menurut (Siagian, 2015, hal. 320) filsafat yang melatarbelakangi konsep kualitas kehidupan kerja diantaranya:

- 1) Dalam memperkerjakan karyawan, perusahaan tidak hanya memanfaatkan tenaganya, akan tetapi juga kemampuan intelektual mereka dalam memecahkan masalah di dalam pekerjaan yang dihadapi.
- 2) Harkat dan juga martabat manusia merupakan hal yang mutlak untuk diakui dan dihargai.
- 3) Gaya manajerial yang di inginkan oleh karyawan adalah yang demokratik.

Pada akhirnya tujuan penerapan aspek ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, melalui keterlibatan aktif karyawan dalam peningkatan mutu kehidupan berkarya mereka di perusahaan, dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan dalam bekerja untuk membuat pekerjaan yang mereka lakukan mampu

dikerjakan dengan optimal sehingga perusahaan mampu mencapai sasaran produktivitas.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL adalah sebuah konsep teori yang bertujuan untuk menghargai kemampuan serta kinerja individu di perusahaan, artinya kemampuan, pengetahuan, dan keterlibatan para pekerja sangat di hargai dan dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Belcher dalam (Wibowo, 2014, hal. 107) terdapat tujuan kualitas kehidupan kerja yang baik pada lingkungan perusahaan:

- 1) Karyawan memiliki peluang mempengaruhi keputusan.
- 2) Karyawan selalu berpartisipasi dalam memecahkan masalah.
- 3) Karyawan memperoleh informasi yang lengkap mengenai pengembangan yang sedang diusahakan.
- 4) Karyawan menerima timbal balik yang sifatnya membangun
- 5) Karyawan merasa senang bekerja dalam tim dan berusaha meningkatkan berkolaborasi dengan rekan kerja.
- 6) Karyawan merasakan pekerjaan yang bermakna serta menantang
- 7) Karyawan merasakan tentang keamanan kerja serta kesempatan kerja.

Menurut Nadler dan Lawler dalam (Zin, 2014) kualitas kehidupan kerja menjadi elemen kunci sebagai peningkatan kinerja, karena partisipasi dapat menjadikan karyawan bekerja lebih baik, mereka yang diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, maka akan berusaha mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan ketrampilan

sehingga meningkatkan rasa kebermaknaan. Karyawan akan merasa keberadaan dirinya mampu memberikan manfaat kepada perusahaan.

Di dalam sebuah lingkungan perusahaan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik ditandai dengan adanya manfaat yaitu karyawan terlihat nyaman saat bekerja, keinginan atau semangat bekerja menjadi tinggi, kompetensi pekerja semakin meningkat, yang pada akhirnya akan menciptakan efektivitas organisasi dalam mencapai sasaran produktivitas. Proyek-proyek kualitas kehidupan kerja akan berjalan dengan baik apabila semua pihak yang ikut terlibat di dalamnya fokus merasakan bahwa terdapat tantangan beserta peluang di dalam perusahaan. Sangat penting keterlibatan semua pihak agar dapat berkembang dari berbagai faktor seperti tekanan finansial ataupun permasalahan organisasional lainnya. Supaya kualitas kehidupan kerja menjadi efektif, perusahaan perlu memfokuskan kepada permasalahan yang penting misalnya masalah terkait sumber daya manusia, yang memerlukan pelatihan karena sebagian besar proyek-proyek yang berhasil cenderung didapatkan dengan menyertakan pelatihan yang baik.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Chandra & Ritonga (2017) menyatakan bahwa: “faktor dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah etika kerja”. Dengan etika kerja yang baik akan mempunyai dampak positif terhadap kualitas kehidupan kerja, sebab karyawan merasa memiliki kualitas dalam kehidupan kerjanya selama seluruh karyawan memiliki etika kerja yang sesuai dengan harapan.

Menurut Nadler dan Lawler dalam (Anatan & Ellitan, 2009, hal. 109), menyebutkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan dalam

meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan yang berfokus pada keterlibatan:

1) Persepsi akan kebutuhan

Kualitas kehidupan kerja akan berhasil meningkat apabila berfokus pada kebutuhan, yaitu kebutuhan dari para karyawan, tentang apa saja yang di perlukan dalam memudahkan ketika bekerja ataupun apa yang diperlukan agar mereka selalu merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

2) Berfokus pada masalah yang penting di dalam organisasi

Dalam memberikan tanggung jawab lebih kepada pekerja untuk memberikan inisiatif atau masukan kepada perusahaan, difokuskan pada bagian vital namun yang kurang berkembang. Kebebasan untuk menerapkan ide oleh para karyawan supaya bagian tersebut berkembang dan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi secara maksimal.

3) Memiliki struktur untuk mengidentifikasi memecahkan masalah

Dalam mencari pemecahan masalah, harus melalui konseptual, artinya tim kerja harus menjabarkan langkah-langkah yang perlu di tempuh hingga pada penyelesaian masalah. Ini penting untuk menghindari kegagalan dalam menjalankan kegiatan saat memecahkan masalah

4) Sistem imbalan di desain dengan baik sesuai tuntutan yang ada

Dalam memberikan imbalan harus sesuai dengan beban kerja yang di berikan, semakin banyak karyawan terlibat dan berkontribusi dalam pekerjaannya maka imbalan harus semakin besar.

5) Berbagai sistem dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi

Sistem yang ada di perusahaan tidak kaku begitu juga dengan nilai-nilai di perusahaan, ini dimaksudkan agar keduanya fleksibel mengikuti perkembangan, demi kelancaran dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja

6) Keterlibatan seluruh anggota organisasi

Keberhasilan dalam mengaplikasikan ide-ide dan gagasan dari para karyawan, perlu adanya dukungan dari seluruh elemen di perusahaan. Keberhasilan akan mustahil terjadi jika hanya segelintir orang yang ikut terlibat dalam merealisasikan, karena memang penerapan sistem yang memberikan kebebasan kepada karyawan, bertujuan agar mereka berperan aktif dan bisa bekerja sama dengan para manajer ataupun pimpinan di perusahaan dan bukan hanya sebagai penerima tugas.

2.1.3.4. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menjadikan para karyawan merasa nyaman ketika bekerja yang pada akhirnya membuat karyawan enggan untuk berpindah mencari perusahaan baru. Karyawan merasa bahwa apa yang menjadi kebutuhannya telah dipenuhi oleh perusahaan, berikut merupakan komponen dari kualitas kehidupan kerja, yaitu aspek-aspek yang digunakan oleh perusahaan untuk mewujudkan kualitas kehidupan kerja para pekerja secara baik.

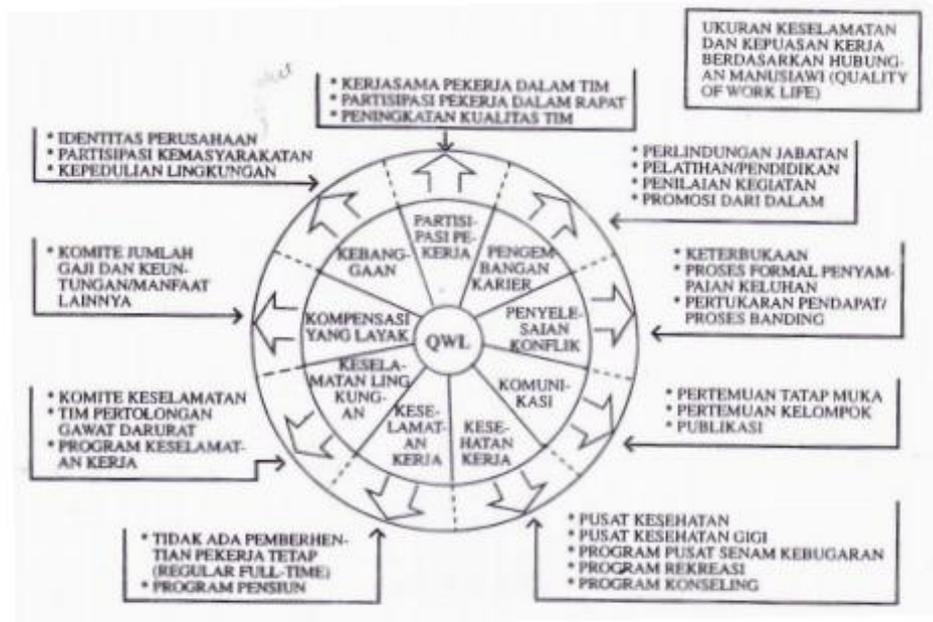


Gambar 2.1 Quality In All We Are And All We do
Sumber: Cascio (2015, hal. 25)

Dalam gambar di atas, terdapat sembilan dimensi kualitas kehidupan kerja. Urutan dari dimensi kualitas kehidupan kerja diantaranya:

- 1) Partisipasi karyawan atau Employee Participation.
- 2) Pengembangan karier atau Career Development.
- 3) Penyelesaian konflik atau Conflict Resolution.
- 4) Komunikasi atau Communication.
- 5) Kesehatan atau Wellness.
- 6) Keselamatan kerja atau Job Security.
- 7) Keselamatan lingkungan atau A safe Environment.
- 8) Kompensasi yang layak atau Equitable Compensation.
- 9) Kebanggaan atau Pride.

Adapun menurut (Nawawi, 2016, hal. 24) kualitas kehidupan kerja juga mempunyai sembilan dimensi yang perlu diciptakan dan dibina, serta dikembangkan dalam lingkungan SDM.



Gambar 2.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja
 Sumber: Nawawi, (2016, hal. 24)

Partisipasi karyawan, yaitu tiap-tiap karyawan menginginkan untuk selalu dapat diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pada setiap pekerjaan, sesuai dengan posisi mereka dan jabatan dari karyawan. Untuk itu perusahaan dapat merealisasikannya dengan membuat tim inti yang melibatkan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah yang perlu ditempuh oleh perusahaan dalam memenangkan persaingan.

- 1) Pengembangan karier, yaitu semua karyawan yang bekerja untuk perusahaan sangat memerlukan kejelasan pengembangan jenjang karier guna menghadapi masa depan mereka. Hal ini dapat di tempuh dengan cara menawarkan jabatan atau posisi tertentu bagi mereka yang memiliki kinerja bagus, atau dapat memberikan kesempatan kepada mereka supaya mengikuti pelatihan/pendidikan di luar perusahaan.

- 2) Penyelesaian konflik, yaitu tiap-tiap karyawan memerlukan adanya pemecahan konflik bersama perusahaan, dengan terbuka, jujur dan adil. Kondisi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja mereka pada perusahaan, kemudian dedikasi serta motivasi kerja para karyawan. Untuk itu perusahaan dapat memberikan kesempatan penyampaian keluhan melalui pengisian formulir atau skema yang disediakan.
- 3) Komunikasi, setiap karyawan mengharapkan adanya komunikasi yang terbuka tentunya dalam batas-batas wewenang yang ditentukan dan tanggung jawab masing-masing pekerja, komunikasi yang lancar akan membuat penyampaian informasi yang dirasa cukup penting, menjadi tepat diterima pada waktunya yang pada akhirnya akan menimbulkan rasa kepuasan dari para karyawan.
- 4) Kesehatan kerja, setiap karyawan memerlukan perhatian terkait kesehatan mereka, agar dapat bekerja dengan secara efisien, efektif dan produktif. Dalam hal ini perusahaan dapat menyelenggarakan program kesehatan yang membantu para karyawan untuk mengontrol kesehatan mereka demi menghasilkan kinerja optimal.
- 5) Keselamatan kerja, merupakan hal yang sangat penting. Karyawan memerlukan adanya jaminan kelangsungan pekerjaannya. Perusahaan harus berusaha menghindari memberhentikan karyawan, dan menjadikan mereka sebagai karyawan tetap serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengundurkan diri melalui program pensiun.
- 6) Keselamatan lingkungan di dalam melakukan pekerjaan, semua karyawan yang bekerja memerlukan adanya keamanan lingkungan kerja. Perusahaan

harus berusaha memberikan rasa aman kepada para karyawan, salah satu caranya dengan membentuk komite keselamatan kerja karyawan.

- 7) Kompensasi yang layak, semua karyawan menginginkan adanya kompensasi yang memadai. Karyawan menginginkan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang mereka terima. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan membentuk struktur kepengurusan untuk mengatur kompensasi langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan agar kompetitif dan dapat mensejahterakan.
- 8) Kebanggaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangga terhadap perusahaan tempat kerja mereka. Untuk itu penting bagi perusahaan menciptakan ciri khas sebagai identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga para karyawan yang bekerja.

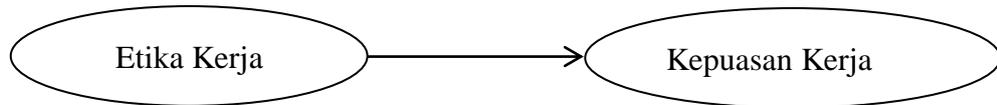
2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Etika kerja Terhadap Kepuasan kerja

Etika kerja merupakan pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan demi kepuasan diri. Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut.

Hasil penelitian (Maulida, Hamdani, & Irfani, 2018); (Jufrizen Jufrizen et al., 2017) (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) dan menyimpulkan bahwa etika kerja secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. (Maksum, Purwanto, & Chotidjah, 2016); (Azizah & Ma'rifah, 2018) menyimpulkan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian diduga ada pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja di PT Jasa Marga (Persero) Tbk.



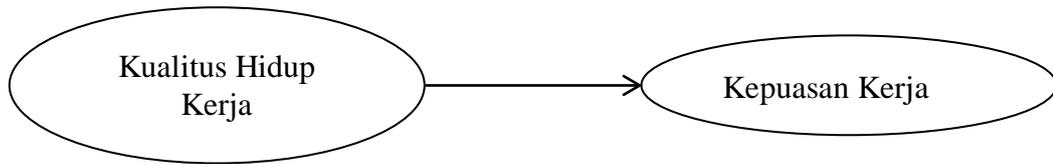
Gambar 2.3 Pengaruh Etika kerja terhadap Kepuasan kerja

2.2.2. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan cara berfikir tentang manusia, pekerjaan dan organisasi yang menitikberatkan pada dampak pekerjaan yang terhadap efektifitas organisasional dan karyawan, disamping memberikan masukan berupa gagasan partisipatif dalam memecahkan permasalahan dan pembuat keputusan. Konsep kualitas kehidupan kerja lebih mengutamakan memberikan kebebasan kepada pekerja atau karyawan untuk ikut terlibat aktif memutuskan kebijakan terkait pekerjaan, mendesain lingkungan tempat kerja, mendapatkan segala kebutuhan yang membantu dalam bekerja agar menghasilkan pertumbuhan kemampuan para karyawan sehingga kompetensi mereka bertambah dan meningkatkan efektifitas serta efisiensi perusahaan.

Menurut As'ad (Priansa & Garnida, 2013, hal. 301) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: sikap terhadap kerja, hubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya. (Noviana & Rijanti, 2014) menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian diduga kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

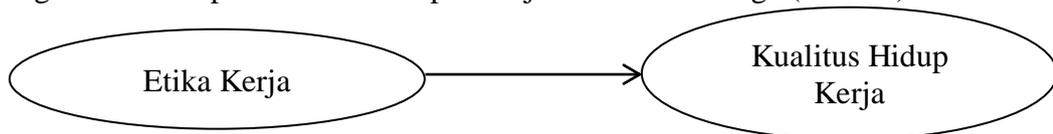


Gambar 2.4 Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kepuasan kerja

2.2.3. Pengaruh Etika kerja Terhadap Kualitas kehidupan kerja

Etika kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan akan mempunyai dampak positif dengan kualitas kehidupan kerja, sebab pegawai merasa memiliki kualitas dalam kehidupan kerjanya selama seluruh pegawai memiliki etika kerja yang sesuai dengan harapan. Oleh karena itu jika etika kerja setiap pegawai semakin baik maka kualitas kehidupan kerja juga akan semakin meningkat.

Menurut (Sukriyanto, 2010, hal. 29) yang menyatakan bahwa etika kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. (Chandra & Ritonga, 2017) menyimpulkan bahwa: pengaruh etika kerja terhadap kualitas kerja adalah positif namun signifikan. Dengan demikian diduga etika kerja mempunyai pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja di PT Jasa Marga (Persero) Tbk.



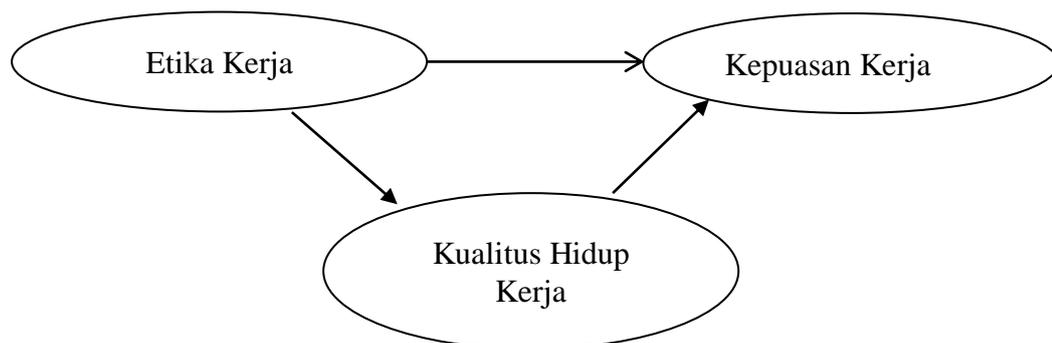
Gambar 2.5 Pengaruh Etika kerja terhadap Kualitas kehidupan kerja

2.2.4. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan kerja Melalui Kualitas

Kehidupan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.(J. S. Hasibuan, 2015)

Menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 120) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Menurut As'ad (Priansa & Garnida, 2013, hal. 301) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: sikap terhadap kerja, hubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaanya. kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.



Gambar 2.6 Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya atas suatu penelitian yang dilakukan agar dapat mempermudah dalam menganalisisnya.

Dari kerangka teoritis yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang adalah:

- 1) Ada pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.
- 2) Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.
- 3) Ada pengaruh etika kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.
- 4) Ada pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja melalui kualitas kehidupan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan suatu fenomena atau gejala yang terjadi dalam keadaan nyata pada waktu penelitian dilakukan, dengan menggunakan data yang diambil langsung kepada karyawan sampel dari populasi yang diambil, untuk kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah variabel terkait yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak.

3.2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel-variabel faktor lainnya dan juga untuk mempermudah pemahaman dalam membahas penelitian ini. Dalam penyusunan skripsi ini variabel-variabel yang digunakan adalah:

- 1) Etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup. Untuk mengukur etika kerja digunakan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Etika kerja

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Gaya Bicara
3	Nilai Kerja
4	Kreatifitas Kerja

Sumber: Fauzi (2011, hal. 23)

- 2) Kualitas kehidupan kerja merupakan cara berfikir tentang manusia, pekerjaan dan organisasi yang menitikberatkan pada dampak pekerjaan yang terhadap efektifitas organisasional dan karyawan, disamping memberikan masukan berupa gagasan partisipatif dalam memecahkan permasalahan dan pembuat keputusan. Untuk mengukur kualitas kehidupan kerja digunakan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

No	Indikator
1	Partisipasi karyawan
2	Pengembangan karier
3	Penyelesaian konflik
4	Komunikasi.
5	Kesehatan.
6	Keselamatan kerja
7	Keselamatan lingkungan
8	Kompensasi yang layak
9	Kebanggaan

Sumber: Nawawi, (2016, hal. 24)

- 3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan 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. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah:

Tabel 3.3 Indikator Kepuasan kerja

No	Indikator
1	Pekerjaan itu sendiri
2	Gaji
3	Kesempatan promosi
4	Pengawasan (supervisi)
5	Rekan Kerja

Sumber: Luthan dalam Bismala et al., (2015, hal. 43-44)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

Waktu penelitian : April 2020 sampai dengan selesai

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	April '20				Mei '20				Juni '20				Juli '20				Agust '20				Sept '20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Kunjungan ke perusahaan	■	■																						
2	Pra Riset			■	■																				
3	Interview awal				■																				
4	Pembuatan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Bimbingan Proposal													■											
6	Seminar														■										
7	Pengumpulan data															■	■								
8	Pengolahan data																■	■	■						
9	Penulisan laporan /skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■
10	Bimbingan skripsi																								■

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012, hal. 72) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek-objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk. yang berjumlah 215 orang. Adapun jumlah populasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5 Jumlah Pegawai PT Jasa Marga (Persero) Tbk

No.	Bagian	Jumlah Perawat
1	Operation Managemen	49
2	Mentenance Department	20
3	Finance & Business Management Departmen	23
4	Human Capital & General Affair Departemen	18
5	Marketing & Communication Departemen	30
Total		140

Sumber: PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

3.4.2. Sampel

Sampel menurut (Sugiono, 2012, hal.116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam (Umar, 2018, hal. 65) sebagai berikut :

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

Keterangan :

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Persentaase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 5% atau 0,05.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{140}{1 + 140 (0,05)^2} = 104 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 104 orang pegawai PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Dari 104 responden tersebut penulis menentukan sampel dengan melakukan strata dari tiap-tiap bagian yang ada, yaitu:

Tabel 3.6 Penentuan Strata Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Operation Managemen	49 orang	$\frac{104}{140} \times 49 = 37$ orang
2	Mentenance Department	20 orang	$\frac{104}{140} \times 20 = 15$ orang
3	Finance & Business Management Departemen	23 orang	$\frac{104}{140} \times 23 = 17$ orang
4	Human Capital & General Affair Departemen	18 orang	$\frac{104}{140} \times 18 = 13$ orang
5	Marketing & Communication Departemen	30 orang	$\frac{104}{140} \times 30 = 22$ orang
Jumlah		140 orang	104 orang

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan:

- 1) Angket (*Questioner*), adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima (5) opsi:

Tabel 3.7 Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

3.5.1 Uji Validitas

Jawaban dari responden akan diuji kembali dengan menggunakan uji Validitas. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 182)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghozali (2013, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	K1	0.607	0.195	Valid
	K2	0.286		Valid
	K3	0.636		Valid
	K4	0.853		Valid
	K5	0.690		Valid
	K6	0.821		Valid
	K7	0.780		Valid
	K8	0.864		Valid
	K9	0.752		Valid
	K10	0.684		Valid

Sumber : Data Penelitian (2020)

Berdasarkan data hasil uji validitas pada tabel 3.8 diatas diperoleh nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk keseluruhan item pernyataan. Yang mana r_{tabel} ($n-2=98=0,195$). Maka seluruh item pernyataan angket kepuasan kerja dinyatakan *valid*.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Etika Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Etika Kerja (X)	E1	0.790	0.195	Valid
	E2	0.791		Valid
	E3	0.748		Valid
	E4	0.449		Valid
	E5	0.290		Valid
	E6	0.443		Valid
	E7	0.706		Valid
	E8	0.676		Valid

Sumber : Data Penelitian (2020)

Berdasarkan data hasil uji validitas pada tabel 39 diatas diperoleh nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk keseluruhan item pernyataan. Yang mana r_{tabel} ($n-2=98=0,195$). Maka seluruh item pernyataan angket etika kerja dinyatakan *valid*.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (Z)	KK1	0.850	0.195	Valid
	KK2	0.914		Valid
	KK3	0.884		Valid
	KK4	0.815		Valid
	KK5	0.783		Valid
	KK6	0.850		Valid
	KK7	0.914		Valid
	KK8	0.884		Valid
	KK9	0.303		Valid
	KK10	0.783		Valid
	KK11	0.352		Valid
	KK12	0.273		Valid
	KK13	0.736		Valid
	KK14	0.741		Valid
	KK15	0.491		Valid
	KK16	0.780		Valid

Sumber : Data Penelitian (2020)

Berdasarkan data hasil uji validitas pada tabel 3.10 diatas diperoleh nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk keseluruhan item pernyataan. Yang mana r_{tabel} ($n-2=98=0,195$). Maka seluruh item pernyataan angket kualitas kehidupan kerja dinyatakan *valid*.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya diadakan pengujian reliabilitas dengan menggunakan Cornbach Alpha. Menurut Nunnally dalam Ghazali, (2013, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni Alpha $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik

Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.876	0.60	Reliabel
Etika Kerja	0.762		Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja	0.936		Reliabel

Sumber : Data Penelitian (2020)

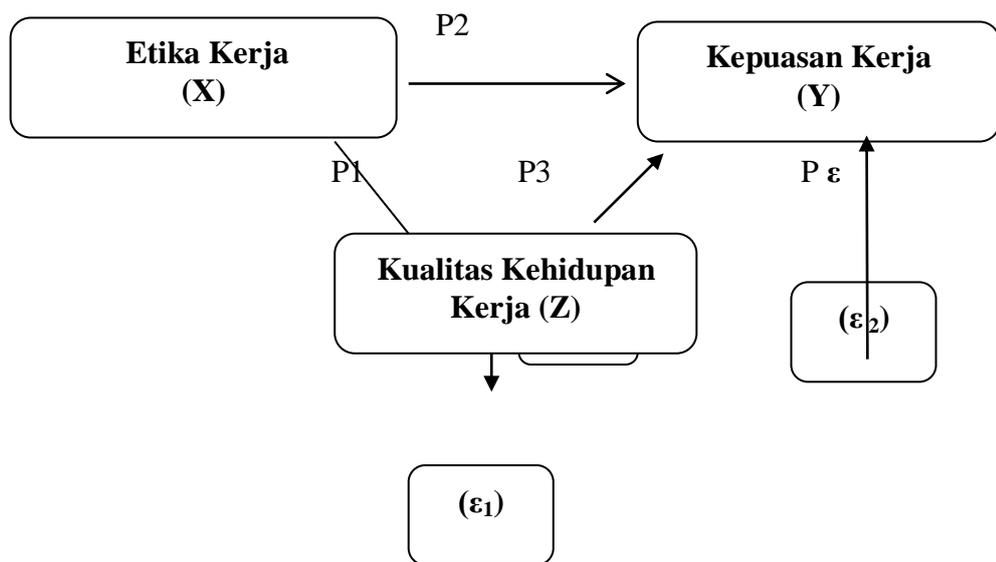
Berdasarkan data hasil uji reliabilitas pada tabel 3.11 diatas diperoleh masing-masing variabel dengan nilai *cronbach alpha* > r tabel (0,60). Maka seluruh item pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur koefisien jalur. Dengan persyaratan sebagai berikut:

- 1) Model persamaan jalur I : $Z = a + \beta_1 X$
- 2) Model persamaan jalur II : $Y = a + \beta_1 X + \beta_2 Z$

Adapun model analisis satu jalur akan digambarkan sebagai berikut:



Tabel 3.12 Model Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan :

- X = Etika kerja
 - Z = Kualitas kehidupan kerja
 - Y = Kepuasan kerja
 - ϵ = Error term (variabel lain yang tidak diteliti)
- jalur :
- Pengaruh langsung : X Y
 - Pengaruh tidak langsung : X Y melalui Z

Langkah – langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

- 1) Menguji asumsi jalur (asumsi klasik regresi berganda), antara lain :

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak.

b. Uji Multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dengan variabel independen lainnya.

c. Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. (Juliandi & Irfan, 2013)

2) Melakukan perdugaan parameter (perhitungan nilai koefisien – koefisien jalur) dalam model analisis jalur.

a. Koefisien regresi model persamaan I (P_1) dan koefisien jalur dengan residual ($P\beta_1$)

b. Koefisien regresi model persamaan II (P_2, P_3) dan koefisien jalur dengan residual II ($P\beta_2$)

3) Melakukan pengujian hipotesis

a. Analisis pengaruh langsung X terhadap Z

Hipotesisnya :

H_0 : X (tidak berpengaruh signifikan terhadap Z)

H_a : X (berpengaruh signifikan terhadap Z)

Kriteria penarikan kesimpulan :

Tolak H_0 jika nilai probabilitas ($\text{sig} < 0,05$)

Terima H_0 jika nilai probabilitas ($\text{sig} > 0,05$)

b. Analisis pengaruh langsung X terhadap Y

Hipotesisnya

H_0 : X (tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)

H_a : X (berpengaruh signifikan terhadap Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

Tolak H_0 jika nilai probabilitas ($\text{sig} < 0,05$)

Terima H_0 jika nilai probabilitas ($\text{sig} > 0,05$)

c. Analisis pengaruh langsung Z terhadap Y

Hipotesisnya

H_0 : Z (tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)

H_a : Z (berpengaruh signifikan terhadap Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

Tolak H_0 jika nilai probabilitas ($\text{sig} < 0,05$)

Terima H_0 jika nilai probabilitas ($\text{sig} > 0,05$)

d. Analisis pengaruh langsung X terhadap Y Melalui Z

Hipotesisnya :

Koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung dan total

Pengaruh langsung (direct effect) X ke Y dilihat dari nilai koefisien

regresi X terhadap Y

Pengaruh tidak langsung (indereck effect) X ke Y melalui A dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi R terhadap Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y

Pengaruh total (total effect) X ke Y dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

Hipotesisnya

Ho : Etika kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

Ha : Etika kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

e. Kreteria penarikan kesimpulan :

Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung (P1 x P3) maka variabel Z adalah intervening atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.

Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung (P1 x P3) maka variabel Z adalah bukan intervening atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat beberapa karakteristik responden yang peneliti gunakan yaitu, Jenis Kelamin, Departemen Pekerjaan, dan Masa Kerja. Sedangkan untuk variabel independen yaitu Etika Kerja (X) terdiri dari 8 pernyataan, untuk variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) terdiri dari 10 pernyataan, dan variabel intervening yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (Z) terdiri dari 16 pernyataan. Penelitian ini dilakukan kepada 104 karyawan pada PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk. Berikut ini hasil penelitian yang telah dikelola menggunakan *Software IBM SPSS Statistic 24*.

4.1.1. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden, maka dapat dilihat dalam tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, departemen pekerjaan dan masa kerja dibawah ini :

1) Jenis Kelamin

Berikut ini hasil distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dari 104 responden yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>
<i>Valid</i>	Laki-Laki	82	78.8	78.8
	Perempuan	22	21.2	21.2
	Total	104	100.0	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diperoleh jumlah responden laki-laki sebanyak 82 orang (78,8%), dan jumlah responden perempuan sebanyak 22 orang (21,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden dalam

penelitian yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki. Dengan kata lain responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dengan responden perempuan di PT. Jasa Marga (Persero) tbk. Hal ini dikarenakan laki-laki lebih dapat diandalkan dalam menerima beban kerja yang berat.

2) Departemen Pekerjaan

Berikut ini hasil distribusi responden berdasarkan departemen pekerjaan dari 104 responden yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Departemen Pekerjaan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>
<i>Valid</i>	Finance & Business Management Department	17	16.3	16.3
	Human Capital & General Affair Department	13	12.5	12.5
	Marketing & Communication Department	22	21.2	21.2
	Maintenance Department	15	14.4	14.4
	Operation Management	37	35.6	35.6
	Total	104	100.0	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diperoleh jumlah responden pada bagian *Finance & Business Management Department* sebanyak 17 orang (16,3%), *Human Capital & General Affair Department* sebanyak 13 orang (12,5%), *Marketing & Communication Department* sebanyak 22 orang (21,2%), *Maintenance Department* sebanyak 15 orang (14,4%), dan *Operation Management* sebanyak 37 orang (35,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini tersebar rata pada setiap bagian departemen pekerjaan sesuai dengan yang telah peneliti tetapkan di awal penelitian.

3) Masa Kerja

Berikut ini hasil distribusi responden berdasarkan masa kerja dari 104 responden yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>
<i>Valid</i>	1 bulan-1 tahun	0	0.0	0.0
	1 tahun-3 tahun	33	31.7	31.7
	> 3 tahun	71	68.3	68.3
	Total	104	100.0	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diperoleh jumlah responden dengan masa kerja 1 tahun - 3 tahun sebanyak 33 orang (31,7%), dan >3 tahun sebanyak 71 orang (68,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian yang lebih mendominasi adalah dengan masa kerja >3 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung lebih memahami situasi dan kondisi dari tempat mereka bekerja, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka menjadi penting untuk diketahui.

4.1.2. Data Variabel Penelitian

Untuk mengetahui data variabel penelitian responden, maka dapat dilihat dalam tabel data variabel etika kerja (X), kepuasan kerja (Y), dan kualitas kehidupan kerja (Z) responden dibawah ini :

1) Etika Kerja (X)

Berikut ini hasil distribusi jawaban responden terhadap angket etika kerja yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Etika Kerja

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	73	70.2	31	29.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
2	66	63.5	38	36.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
3	72	69.2	32	30.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
4	89	85.6	15	14.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
5	66	63.5	36	34.6	2	1.9	0	0.0	0	0.0	100	100.0
6	44	42.3	46	44.2	14	13.5	0	0.0	0	0.0	100	100.0
7	77	74.0	27	26.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
8	72	69.2	32	29.8	1	1.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat persentase jawaban responden untuk setiap pernyataan dari variabel etika kerja menunjukkan bahwa mayoritas jawaban dari responden adalah setuju. Hal ini berarti responden merasakan bahwa etika dalam bekerja di PT. Jasa Marga (Persero) tbk sangat baik, baik itu etika bekerja kepada sesama karyawan maupun kepada pimpinan.

2) Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini hasil distribusi jawaban responden terhadap angket kepuasan kerja yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	51.9	50	48.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
2	71	68.3	32	30.8	1	1.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
3	56	53.8	43	41.3	5	4.8	0	0.0	0	0.0	100	100.0
4	34	32.7	53	51.0	17	16.3	0	0.0	0	0.0	100	100.0
5	61	58.7	43	41.3	2	1.9	0	0.0	0	0.0	100	100.0
6	70	67.3	34	32.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
7	50	48.1	53	51.0	1	1.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
8	48	46.2	46	44.2	10	9.6	0	0.0	0	0.0	100	100.0
9	79	76.0	25	24.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
10	90	86.5	14	13.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat persentase jawaban responden untuk setiap pernyataan dari variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa mayoritas jawaban dari responden adalah setuju. Hal ini berarti responden merasakan bahwa selama bekerja di PT. Jasa Marga (Persero) tbk responden merasa puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

3) Kualitas Kehidupan Kerja (Z)

Berikut ini hasil distribusi jawaban responden terhadap angket kualitas kehidupan kerja yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	44.2	57	54.8	1	1.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
2	42	40.4	57	54.8	5	4.8	0	0.0	0	0.0	100	100.0
3	52	50.0	52	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
4	50	48.1	54	51.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
5	62	59.6	42	40.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
6	48	46.2	53	51.0	3	2.9	0	0.0	0	0.0	100	100.0
7	44	42.3	59	56.7	1	1.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
8	50	48.1	53	51.0	1	1.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
9	43	41.3	61	58.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
10	38	36.5	49	47.1	17	16.3	0	0.0	0	0.0	100	100.0
11	38	36.5	65	62.5	1	1.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
12	44	42.3	56	53.8	4	3.8	0	0.0	0	0.0	100	100.0
13	48	46.2	54	51.9	2	1.9	0	0.0	0	0.0	100	100.0
14	39	37.5	64	61.5	1	1.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
15	53	51.0	51	49.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	100	100.0
16	57	54.8	43	41.3	4	3.8	0	0.0	0	0.0	100	100.0

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat persentase jawaban responden untuk setiap pernyataan dari variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa mayoritas jawaban dari responden adalah setuju. Hal ini berarti responden merasakan bahwa kualitas kehidupan kerja di PT. Jasa Marga (Persero) tbk sudah sangat baik.

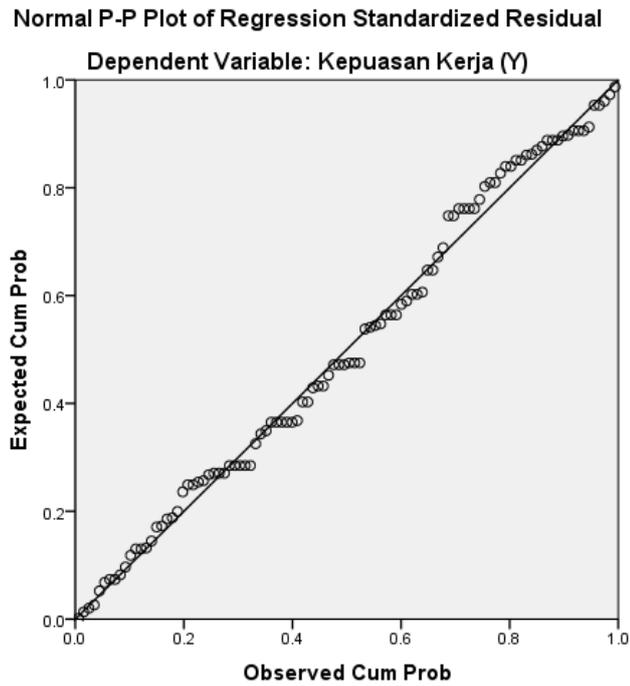
4.2. Hasil Analisa Data

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas data yang dilakukan menggunakan

P-P Plot of Regression Standardized Residual:



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa model regresi berdistribusi dengan normal yang mana ditunjukkan dengan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga data diatas dinyatakan memenuhi syarat uji normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah hasil uji multikolienaritas data dengan melihat nilai VIF atau *Tolerance*:

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.754	2.925		4.360	.000		
Etika Kerja	.213	.071	.224	2.984	.004	.770	1.298
Kualitas Kehidupan Kerja	.351	.043	.615	8.194	.000	.770	1.298

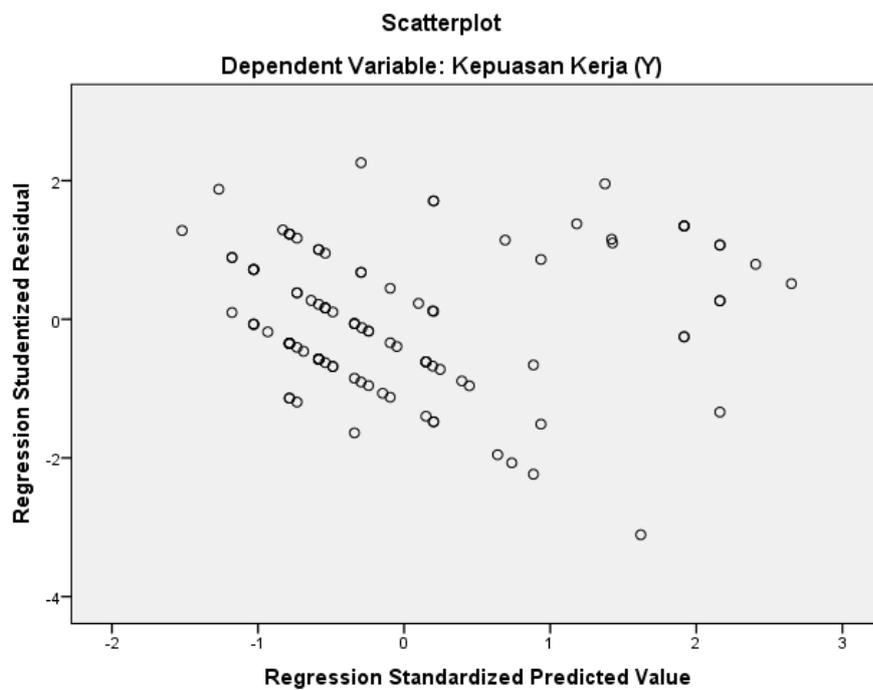
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel etika kerja sebesar 1,298 dan variabel kualitas

kehidupan kerja sebesar 1,298. Begitu juga dengan nilai *Tolerance* pada variabel etika kerja sebesar 0,770 dan variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,770. Dengan itu masing-masing variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0,1$. Sehingga tidak ada terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian.

3) Uji Heterokedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas data dengan menggunakan *Scatterplot*:

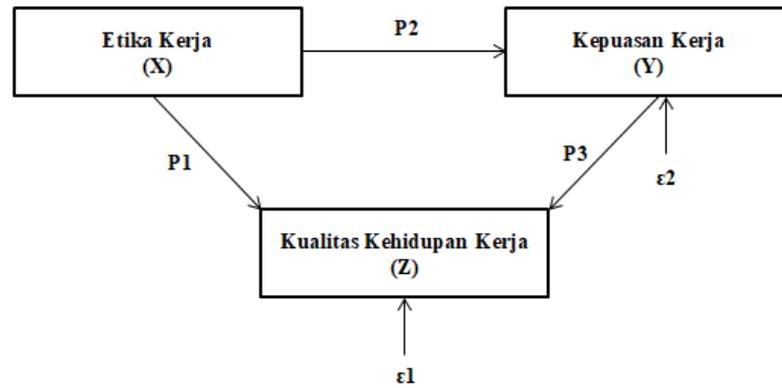


Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi heterokedastsitas yang mana ditunjukkan dengan tidak terbentuknya pola tertentu serta data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4.2.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berikut ini adalah model dari analisis jalur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.3 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas maka dapat dituliskan persamaannya sebagai berikut :

$$Z = P_1X + \varepsilon_1$$

Gambar 4.4 Persamaan 1

$$Y = P_2X + P_3Z + \varepsilon_2$$

Gambar 4.5 Persamaan 2

1) Pengujian Regresi Persamaan 1

a. Pengaruh Etika Kerja (X) terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Z)

Berikut ini adalah hasil uji regresi persamaan 1 pengaruh etika kerja (X) terhadap kualitas kehidupan kerja (Z):

Tabel 4.8 Regresi Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.231	5.382		7.661	.000
Etika Kerja	.796	.144	.479	5.514	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($sig. \leq \alpha$). Hasil tersebut menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Dari tabel 4.8 diatas juga diketahui bahwa nilai P_1 adalah 0,479.

Tabel 4.9 Model Summary Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.230	.222	2.957

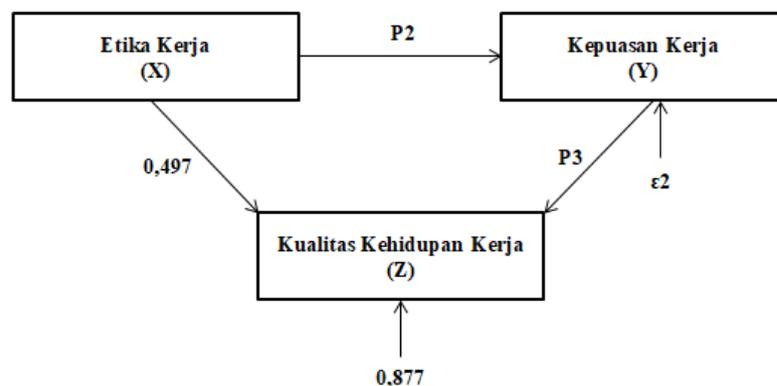
- a. Predictors: (Constant), Etika Kerja
- b. Dependent Variable: Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,230 yang menunjukkan bahwa kontribusi varian nilai variabel etika kerja (X) dalam mempengaruhi varian nilai variabel kualitas kehidupan kerja (Z) adalah sebesar 0,230 (23%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari nilai *R-Square* tersebut dapat dihitung nilai ϵ_1 yaitu $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,230} = 0,877$. Sehingga diperoleh nilai ϵ_1 sebesar 0,877.

Dari hasil regresi persamaan 1 diatas maka diperoleh persamaan:

$$Z = P_1X + \epsilon_1 = 0,479 + 0,877$$

Dengan demikian dapat dibuat model analisis jalur pada persamaan 1 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.6 Model Analisis Jalur Persamaan 1

2) Pengujian Regresi Persamaan 2

Berikut ini adalah hasil uji regresi persamaan 2 pengaruh etika kerja (X), kualitas kehidupan kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y):

Tabel 4.10 Regresi Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.754	2.925		4.360	.000
Etika Kerja	.213	.071	.224	2.984	.004
Kualitas Kehidupan Kerja	.351	.043	.615	8.194	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Pengaruh Etika Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0.004 dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($sig. \leq \alpha$). Hasil tersebut menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Dari tabel 4.10 diatas juga diketahui bahwa nilai P_2 adalah 0,224.

b. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($sig. \leq \alpha$). Hasil tersebut menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Dari tabel 4.10 diatas juga diketahui bahwa nilai P_3 adalah 0,615.

Berikut ini adalah hasil model summary dala uji regresi persamaan 2 yaitu:

Tabel 4.11 Model Summary Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.552	1.281

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

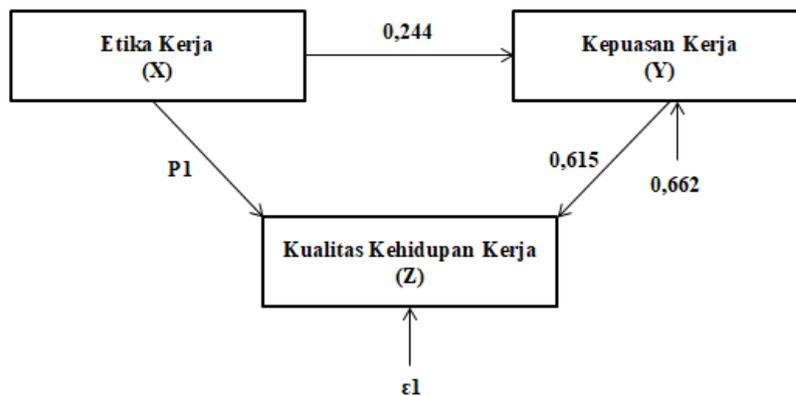
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,561 yang menunjukkan bahwa kontribusi varian nilai variabel etika kerja (X), variabel kualitas kehidupan kerja (Z) dalam mempengaruhi varian nilai variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,561 (56,1%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari nilai *R-Square* tersebut dapat dihitung nilai ε_2 yaitu $\varepsilon_2 = \sqrt{1 - 0,561} = 0,662$. Sehingga diperoleh nilai ε_2 sebesar 0,662.

Dari hasil regresi persamaan 2 diatas maka diperoleh persamaan:

$$Y = P_2X + P_3Z + \varepsilon_2 = 0,244 + 0,615 + 0,662$$

Dengan demikian dapat dibuat model analisis jalur pada persamaan 2 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.7 Model Analisis Jalur Persamaan 2

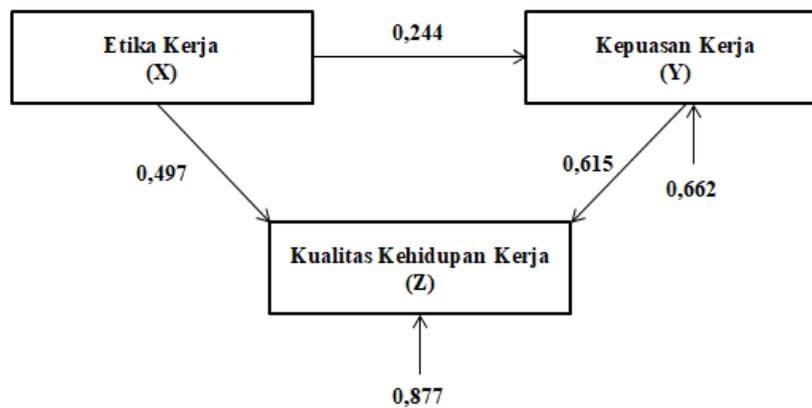
3) Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Regresi Persamaan 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan diatas, maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

Persamaan 1 : $Z = P_1X + \varepsilon_1 = 0,497 + 0,877$

Persamaan 2 : $Y = P_2X + P_3Z + \varepsilon_2 = 0,244 + 0,615 + 0,662$

Dengan demikian dapat dibuat model hasil analisis jalur pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 4.8 Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil analisis jalur pada gambar 4.8 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Ketiga pengaruh tersebut akan dijelaskan dibawah ini:

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Ada beberapa pengaruh langsung (*direct effect*) antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu:

- Pengaruh variabel etika kerja (X) terhadap kualitas kehidupan kerja (Z) dengan nilai P_1 sebesar 0,497.
- Pengaruh variabel etika kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai P_2 sebesar 0,244.
- Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai P_3 sebesar 0,615.

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh variabel etika kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) melalui variabel kualitas kehidupan kerja (Z). Maka diperoleh nilai pengaruh tidak langsung yaitu $P_1 \times P_3 = 0,497 \times 0,615 = 0,305$.

3) Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total (*total effect*) diantara variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh etika kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui kualitas kehidupan kerja (Z). Maka diperoleh nilai pengaruh total yaitu pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung menghasilkan $0,244 + 0,305 = 0,549$.

Berdasarkan hasil keseluruhan dari pengaruh variabel etika kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan variabel kualitas kehidupan kerja (Z) sebagai variabel intervening, maka dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung etika kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,244 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,305. Dikarenakan pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($0,305 > 0,244$). Maka itu berarti ada pengaruh secara tidak langsung antara etika kerja terhadap kepuasan kerja melalui kualitas kehidupan kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Etika Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Etika kerja merupakan pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan demi kepuasan diri. Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut.

Etika kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja pada karyawan. Ketika etika dalam bekerja terbentuk dengan sangat baik dan harmonis diantara para karyawan maupun pimpinan. Maka hal

tersebut dapat menyebabkan karyawan yang bekerja akan merasa puas ketika sedang mengerjakan pekerjaannya, begitupun sebaliknya ketika etika kerja yang terbentuk tidak baik dan harmonis maka karyawan cenderung akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini menjadikan pentingnya membangun etika kerja yang baik dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh etika kerja yang baik akan menciptakan karyawan yang senantiasa produktif dan kreatif dalam bekerja.

Kemampuan etika kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk mengenai pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja, yang mana ternyata etika kerja mampu mempengaruhi secara langsung kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Etika kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini pun sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maulida, Hamdani, & Irfani, 2018; Jufrizen Jufrizen et al., 2017; Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018; Maksun, Purwanto, & Chotidjah, 2016; Azizah & Ma'rifah 2018) yang menyimpulkan bahwa etika kerja secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

4.3.2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Z) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Konsep kualitas kehidupan kerja lebih mengutamakan memberikan kebebasan kepada pekerja atau karyawan untuk ikut terlibat aktif memutuskan kebijakan terkait pekerjaan, mendesain lingkungan tempat kerja, mendapatkan segala kebutuhan yang membantu dalam bekerja agar menghasilkan pertumbuhan

kemampuan para karyawan sehingga kompetensi mereka bertambah dan meningkatkan efektifitas serta efisiensi perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja mampu mempengaruhi kepuasan dalam bekerja seseorang. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan menciptakan karyawan yang produktif. Pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan pimpinan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan. Kualitas kehidupan kerja yang baik bukan hanya yang berasal dari persepsi perusahaan saja. Kualitas kehidupan kerja dapat berupa pandangan karyawan itu sendiri mengenai situasi dan pengalaman yang dirasakan selama bekerja. Karyawan pada dasarnya menginginkan kualitas kehidupan kerja yang memadai sehingga karyawan akan merasa puas ketika bekerja.

Kemampuan kualitas kehidupan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, yang mana kualitas kehidupan kerja ternyata mampu mempengaruhi secara langsung kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Kualitas kehidupan kerja yang memadai akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi para karyawan ketika sedang bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Noviana & Rijanti, 2014) yang menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3.3. Pengaruh Etika Kerja (X) Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Z)

Etika kerja dianggap sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etika kerja juga sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, maupun suatu institusi. Sehingga etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Sedangkan kualitas kehidupan kerja menekankan perusahaan, agar tidak hanya memberikan apa yang di butuhkan oleh karyawan dari persepsi perusahaan, akan tetapi mereka dapat memberikan masukan apa saja hal yang mereka butuhkan di dalam meningkatkan kinerja yang mereka hasilkan.

Etika kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan akan mempunyai dampak positif dengan kualitas kehidupan kerja, sebab pegawai merasa memiliki kualitas dalam kehidupan kerjanya selama seluruh pegawai memiliki etika kerja yang sesuai dengan harapan. Oleh karena itu jika etika kerja setiap pegawai semakin baik maka kualitas kehidupan kerja juga akan semakin meningkat.

Kemampuan etika kerja dalam mempengaruhi kualitas kehidupan kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk mengenai pengaruh etika kerja terhadap kualitas kehidupan kerja, yang mana ternyata etika kerja mampu mempengaruhi secara langsung kualitas kehidupan kerja karyawan dalam bekerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Etika kerja yang baik akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik pula bagi para karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chandra & Ritonga, 2017) yang menyimpulkan bahwa pengaruh etika kerja terhadap kualitas kerja adalah positif namun signifikan.

4.3.4. Pengaruh Etika Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui Kualitas Kehidupan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

Adanya perasaan tidak puas bekerja dalam suatu perusahaan akan menimbulkan konflik dalam organisasi kerja, sehingga iklim kerja yang diciptakan tidak mendukung terlaksananya organisasi kerja yang harmonis dan serasi. Kepuasan kerja yang tercipta pada karyawan akan menimbulkan dampak positif seperti meningkatnya produktivitas, prestasi, kreatifitas dan perasaan emosional yang menyenangkan. Dampak positif tersebut juga akan berpengaruh positif terhadap keberlangsungan hidup perusahaan.

Kemampuan etika kerja dan kualitas kehidupan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk mengenai pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja melalui kualitas kehidupan kerja, yang mana ternyata kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi etika kerja

dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Etika kerja yang baik dan kualitas kehidupan kerja yang memadai akan menciptakan kepuasan kerja yang baik pula bagi para karyawan dalam bekerja

Menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 120) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Menurut As'ad (Priansa & Garnida, 2013, hal. 301) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: sikap terhadap kerja, hubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berikut kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk yaitu:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk
3. Ada pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk
4. Ada pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja melalui kualitas kehidupan kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan para pemimpin di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk lebih meningkatkan nilai kerja dalam bekerja, seperti halnya melakukan diskusi dengan karyawan baik dalam hal perkerjaan maupun penyelesaian suatu masalah sehingga diperoleh hasil kesepakatan bersama.
2. Diharapkan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk mampu meningkatkan fasilitas kesehatan terhadap para karyawannya. Seperti halnya dengan mengadakan

pemeriksaan kesehatan secara berkala untuk seluruh karyawan, sehingga kualitas kehidupan kerja karyawan akan meningkat.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, peneliti melihat ada beberapa keterbatasan penelitian yang peneliti alami, seperti:

1. Variabel yang peneliti gunakan yaitu etika kerja dan kualitas kehidupan kerja. Peneliti merasa bahwa kedua variabel independen tersebut belum dapat mengukur sepenuhnya mengenai kepuasan kerja karyawan.
2. Peneliti merasa bahwa masih adanya responden yang memiliki masa kerja dibawah 3 tahun belum cukup mampu untuk menggambarkan kepuasan kerja yang ada di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L., & Ellitan, L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Alfabeta.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islam*. Muhammadiyah University Press.
- Azizah, S. N., & Ma'rifah, D. (2018). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di Yayasan Al Huda Kebumen. *REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 1(2).
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (S. Manurung (ed.)). Umsu Press.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources*. Mc Graw-Hill.
- Chandra, D., & Ritonga, P. (2017). Pengaruh etika kerja terhadap kualitas kerja perawat dengan komunikasi sebagai variabel intervening: Studi pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 79–86. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1050717>
- Ernawan, E. R. (2016). *Etika Bisnis*. Alfabeta.
- Fauzi, M. (2011). *Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Keti). BP-Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Harsono, J., & Santoso, S. (2016). Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 2(1), 115–125.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).

- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Sipahutar, R. P. (2016). Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 120–136.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Citapustaka Media Perintis.
- Maksum, M., Purwanto, W., & Chotidjah, S. G. (2016). Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen pada Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *AGRITECH*, 26(2).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & John, J. H. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba Empat.
- Maulida, A. R., Hamdani, I., & Irfani, F. (2018). Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 297–316.
- Merriam-Webster. (2017). *Definition of Edutainment*. Merriam-Webster.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

- Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada.
- Noviana, U., & Rijanti, T. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada LPMP Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*, 1(1).
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Alfabeta.
- Ristanti, J., & N. Dihan. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Murai Kencana.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*,. Prenhallindo.
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Irian Journal Public Health*, 35, 8–14.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta.
- Sukriyanto. (2010). *Pedoman Pelatihan Kader Gerakan Islam*. Ponpes Ar Rahmah.
- Umar, H. (2018). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (R. Pers (ed.); Edisi Keem).
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk

A. Karakteristik Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

- Laki-Laki
 Perempuan

Bagian :

- Operation Management
 Maintenance Department
 Finance & Business Management Department
 Human Capital & General Affair Department
 Marketing & Communication Department

Lama Bekerja :

- 1 bulan – 1 tahun
 1 tahun - 3 tahun
 Lebih dari 3 tahun

Petunjuk :

Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang menurut anda sesuai dengan situasi dan pengalaman yang anda rasakan. SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak setuju)

B. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan itu sendiri						
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Pekerjaan yang diberikan membuat saya mendapatkan banyak kesempatan untuk belajar hal-hal baru					
Gaji						
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang dimiliki					
4	Gaji yang saya terima mampu mencukupi kebutuhan saya					
Kesempatan promosi						
5	Adanya kesempatan promosi kenaikan jabatan					
6	Promosi kenaikan jabatan dilakukan berdasarkan pencapaian prestasi karyawan					
Pengawasan (supervisi)						
7	Supervisor aktif melakukan kontrol dan evaluasi terhadap pekerjaan karyawan					
8	Supervisor selalu mengawasi dan memberikan bantuan serta semangat pada karyawan saat bekerja					

Rekan kerja						
9	Sesama rekan kerja saling menghormati satu sama lain					
10	Rekan kerja sudah seperti keluarga bagi saya					

C. Variabel Etika Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kerja keras						
1	Setiap karyawan bekerja keras dalam memajukan perusahaan					
2	Setiap tugas yang diberikan selalu diselesaikan tepat waktu					
Gaya bicara						
3	Komunikasi antar karyawan maupun kepada pimpinan sopan dan santun					
4	Seluruh karyawan dan pimpinan ramah satu sama lain					
Nilai kerja						
5	Selalu menghargai pendapat yang diberikan oleh rekan kerja					
6	Pimpinan akan menerima setiap pendapat karyawan dan kemudian mendiskusikan bersama					
Kreatifitas kerja						
7	Karyawan diberi kebebasan berkreasi dalam bekerja					
8	Karyawan selalu memiliki ide baru untuk membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan tidak jenuh					

D. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Partisipasi karyawan						
1	Karyawan selalu diikutsertakan dalam diskusi sesuai dengan pekerjaan dan posisi masing-masing					
2	Partisipasi karyawan selalu diutamakan					
Pengembangan karier						
3	Adanya promosi jabatan untuk semua karyawan yang berprestasi					
4	Karyawan diperbolehkan mengikuti pelatihan / pendidikan di luar					
Penyelesaian konflik						
5	Selalu dilakukan diskusi dalam menyelesaikan masalah di perusahaan					
6	Karyawan di izinkan untuk memberikan kritik dan saran kepada perusahaan					
Komunikasi						
7	Komunikasi antar karyawan lancar dan dapat diterima					
8	Komunikasi kepada pimpinan dilakukan dengan santai dan tidak ada tekanan namun tetap sopan					
Kesehatan						
9	Adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan					
10	Adanya pemeriksaan kesehatan secara berkala untuk semua karyawan					
Keselamatan kerja						
11	Lingkungan tempat kerja aman dan nyaman					
12	Adanya kegiatan gotong royong dalam menjaga lingkungan tempat kerja					

Kompensasi yang layak						
13	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja					
14	Adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mengalami kerugian akibat kerja					
Kebanggaan						
15	Saya bangga dengan pekerjaan saya					
16	Orang disekitar saya selalu memuji pekerjaan saya					

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

No	Karakteristik Responden				No	Kepuasan Kerja (Y)										Total
	Nama	Jenis Kelamin	Departemen Pekerjaan	Lama Bekerja		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Pristi Noventri	Perempuan	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	Jannes simorangkir	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	Lebih dari 3 tahun	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
3	M Syaiful Bahmid	Laki-Laki	Maintenance Department	Lebih dari 3 tahun	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	Teddy rosady	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	Imam suroso	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
6	Yetrizal	Laki-Laki	Maintenance Department	Lebih dari 3 tahun	6	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
7	Andree iskandar	Laki-Laki	Operation Management	1 tahun - 3 tahun	7	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
8	Silvana novenda P	Perempuan	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	8	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
9	Irwanto	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	9	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
10	Yudha W. Pramuka	Laki-Laki	Maintenance Department	Lebih dari 3 tahun	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	Supangat	Laki-Laki	Operation Management	1 tahun - 3 tahun	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	Mariance Napitupulu	Perempuan	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	12	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
13	Parjono	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	13	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
14	Nurmaliah	Perempuan	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	John Amon Sidens	Laki-Laki	Operation Management	1 tahun - 3 tahun	15	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
16	Rayadi	Laki-Laki	Maintenance Department	Lebih dari 3 tahun	16	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44
17	Ferri sitanggang	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	Lebih dari 3 tahun	17	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
18	Abd Hadi Junaidi	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	Lebih dari 3 tahun	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	Anton Parulian	Laki-Laki	Human Capital & General Ater Department	Lebih dari 3 tahun	19	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	45
20	Eko Yudho	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	1 tahun - 3 tahun	20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

21	Irpansyah	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	21	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
22	Eddy Sutrisno	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	22	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	44
23	Ade Tiya Lubis	Perempuan	Human Capital & General Ater Department	1 tahun - 3 tahun	23	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
24	Astri Duana Putri	Perempuan	Marketing & Communication Department	1 tahun - 3 tahun	24	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	45
25	Arita	Perempuan	Maintenance Department	Lebih dari 3 tahun	25	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
26	Anrudi Barus	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	26	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	44
27	Muhammad arif gunawan	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	1 tahun - 3 tahun	27	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	46
28	Busmin manurung	Laki-Laki	Operation Management	1 tahun - 3 tahun	28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
29	Putri namira	Perempuan	Marketing & Communication Department	1 tahun - 3 tahun	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	Bambang perikesid	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	Lebih dari 3 tahun	30	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	44
31	Heri Siswanto	Laki-Laki	Operation Management	1 tahun - 3 tahun	31	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
32	Evi murniaty	Perempuan	Finance & Business Management Department	Lebih dari 3 tahun	32	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	44
33	David Panjaitan	Laki-Laki	Operation Management	1 tahun - 3 tahun	33	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	45
34	Farif firdausi pulungan	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	Abdul wahid	Laki-Laki	Human Capital & General Ater Department	Lebih dari 3 tahun	35	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
36	Sudarsih	Perempuan	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	36	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	44
37	Aditya Syaiful Anwar	Laki-Laki	Human Capital & General Ater Department	1 tahun - 3 tahun	37	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
38	Asmuji	Laki-Laki	Maintenance Department	Lebih dari 3 tahun	38	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
39	Lindawati sitorus	Perempuan	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	39	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	44
40	Hadi susanto	Laki-Laki	Maintenance Department	Lebih dari 3 tahun	40	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
41	Toberto P Tarigan	Laki-Laki	Maintenance Department	1 tahun - 3 tahun	41	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	45
42	Sabam simatupang	Laki-Laki	Maintenance Department	Lebih dari 3 tahun	42	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	45
43	Gilbert daniel	Laki-Laki	Human Capital & General Ater Department	1 tahun - 3 tahun	43	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
44	Maraden panggabean	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	44	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
45	Berri Yudha Oktaviyani	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	1 tahun - 3 tahun	45	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
46	Gusti nur	Perempuan	Human Capital & General Ater Department	Lebih dari 3 tahun	46	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45

47	Budi Kristiansyah	Laki-Laki	Human Capital & General Ater Department	Lebih dari 3 tahun	47	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
48	Agi Refrinolandar	Laki-Laki	Human Capital & General Ater Department	Lebih dari 3 tahun	48	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
49	Septiadi Nugraha	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	49	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
50	Ayu lestari	Perempuan	Human Capital & General Ater Department	1 tahun - 3 tahun	50	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	44
51	STH saragih	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	51	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	44
52	Heru subagyo	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	52	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
53	Novrianda	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	1 tahun - 3 tahun	53	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	45
54	Adik supriatno	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	54	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
55	Oman kusmana	Laki-Laki	Human Capital & General Ater Department	Lebih dari 3 tahun	55	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
56	Edi nugraha	Laki-Laki	Operation Management	1 tahun - 3 tahun	56	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
57	Abdul Rohim	Laki-Laki	Human Capital & General Ater Department	1 tahun - 3 tahun	57	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	45
58	Anindito Proboseto	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	58	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
59	Aji setya purnama	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	1 tahun - 3 tahun	59	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
60	Kurniawan	Laki-Laki	Operation Management	1 tahun - 3 tahun	60	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
61	Usodo Sahid	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	61	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
62	Rinda nenni nurjannah	Perempuan	Human Capital & General Ater Department	1 tahun - 3 tahun	62	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
63	Hima jay	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	1 tahun - 3 tahun	63	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	44
64	Jati purnomo	Laki-Laki	Human Capital & General Ater Department	Lebih dari 3 tahun	64	5	5	5	3	5	5	4	3	4	5	44
65	Ronny patrin hadi	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	Lebih dari 3 tahun	65	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
66	Alif Setya Tikardo	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	66	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
67	Chandra tausa	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	Lebih dari 3 tahun	67	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
68	Leonardo chandra	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	1 tahun - 3 tahun	68	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
69	Tohap D.A pakpahan	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	69	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	44
70	Satriyo Zhylullah	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	70	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
71	Muhammad hilman	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	71	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
72	Radijo wijoyo danubroto	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	72	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44

73	Indra Neto	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	Surya panyuluh	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	Lebih dari 3 tahun	74	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
75	Legiono	Laki-Laki	Maintenance Department	1 tahun - 3 tahun	75	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
76	Hardy Karundeng	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	76	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
77	Lany Lynda Polli	Perempuan	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	77	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
78	Daniel Darsono	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	78	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
79	Indra neto	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	79	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
80	George manurung	Laki-Laki	Maintenance Department	Lebih dari 3 tahun	80	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
81	Muhammad Taufik	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	Lebih dari 3 tahun	81	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
82	Eko wahyu Setiawan	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	82	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
83	Fajar alif ramadhan	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	1 tahun - 3 tahun	83	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
84	Elysa mardiana	Perempuan	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	84	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
85	Herman fadilla	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	85	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	46
86	Muhammad zein	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	86	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
87	Fachrurrozy	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	87	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
88	Endang	Perempuan	Operation Management	1 tahun - 3 tahun	88	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
89	Megawati	Perempuan	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	89	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
90	Bambang Septadi	Laki-Laki	Maintenance Department	Lebih dari 3 tahun	90	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
91	Jonathan juluan gultom	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	Lebih dari 3 tahun	91	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
92	Asep Deni Zaelani	Laki-Laki	Finance & Business Management Department	1 tahun - 3 tahun	92	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
93	Norma	Perempuan	Operation Management	1 tahun - 3 tahun	93	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
94	Norma	Perempuan	Operation Management	1 tahun - 3 tahun	94	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
95	Bahtiar	Laki-Laki	Operation Management	Lebih dari 3 tahun	95	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
96	Herdika barono aridani	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	96	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	43
97	Ridho fraditya	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	1 tahun - 3 tahun	97	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
98	Endah yuliana	Perempuan	Marketing & Communication Department	1 tahun - 3 tahun	98	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46

99	Munir Arianto	Laki-Laki	Maintenance Department	Lebih dari 3 tahun	99	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
100	Gorbachov Bohar Silaba	Laki-Laki	Maintenance Department	1 tahun - 3 tahun	100	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
101	Ade tama prasetya	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	101	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
102	Afrianto efendi	Laki-Laki	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	102	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
103	Allen rau	Perempuan	Marketing & Communication Department	Lebih dari 3 tahun	103	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
104	Ireneus petrico ginardi	Laki-Laki	Maintenance Department	Lebih dari 3 tahun	104	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45

No	Etika Kerja (X)								Total	No	Kualitas Kehidupan Kerja (Z)																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	74
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	2	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	73
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	70
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
5	5	4	4	5	5	4	4	4	35	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	70
6	5	4	4	4	4	4	5	5	35	6	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
7	4	5	4	5	5	4	4	4	35	7	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	70
8	4	5	4	4	4	4	5	5	35	8	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	73
9	4	5	5	5	5	3	4	4	35	9	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	71
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	77
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	11	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	12	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	64
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	78
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	77
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	15	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	68
16	5	4	5	5	5	3	4	4	35	16	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	69

17	5	4	4	5	5	4	4	4	35	17	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	71
18	5	5	5	5	5	3	5	5	38	18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	76
19	5	4	5	5	4	4	4	4	35	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	66
20	5	4	5	4	5	4	4	4	35	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	78
21	5	5	5	5	5	3	5	5	38	21	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	68
22	4	5	5	5	5	4	5	5	38	22	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	68
23	5	5	5	5	5	3	5	5	38	23	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	69
24	5	5	5	5	5	3	5	5	38	24	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	69
25	5	5	5	5	5	4	4	5	38	25	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	68
26	4	5	4	5	5	5	5	5	38	26	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	68
27	5	5	5	5	4	5	5	4	38	27	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	75
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	30	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	70
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	31	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	71
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	32	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	70
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	33	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	73
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
35	4	4	4	5	4	5	5	4	35	35	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	68
36	5	5	4	5	5	4	5	5	38	36	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	68
37	5	5	5	5	5	4	4	5	38	37	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	72
38	4	5	4	5	5	5	5	5	38	38	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	73
39	5	5	5	5	5	3	5	5	38	39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	74
40	5	4	5	5	5	4	5	4	37	40	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	68
41	4	5	5	5	5	4	4	5	37	41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	68
42	4	5	5	5	5	4	4	5	37	42	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	68

43	5	5	4	5	5	4	4	5	37	43	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	72
44	5	5	5	5	4	4	5	5	38	44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	77
45	4	5	4	5	5	5	5	5	38	45	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	68
46	4	5	4	4	5	4	4	5	35	46	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	68
47	5	4	4	4	5	4	4	5	35	47	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	70
48	5	5	5	5	5	3	5	5	38	48	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	71
49	5	5	5	5	5	4	4	5	38	49	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	69
50	5	4	5	5	3	5	5	5	37	50	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	74
51	4	5	4	5	4	4	5	4	35	51	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	68
52	5	4	5	5	4	5	5	4	37	52	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	70
53	5	4	4	4	4	4	5	5	35	53	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	72
54	5	5	5	4	4	5	4	3	35	54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	68
55	4	4	5	5	5	4	4	4	35	55	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	69
56	5	5	5	5	4	4	5	5	38	56	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	68
57	5	4	5	5	3	5	5	5	37	57	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	69
58	4	5	5	5	4	5	5	5	38	58	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	3	69
59	4	4	5	5	4	4	5	4	35	59	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	69
60	5	4	5	4	5	3	5	4	35	60	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	71
61	5	4	4	5	4	4	5	4	35	61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	70
62	5	5	5	5	4	4	5	5	38	62	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	68
63	4	4	4	4	4	5	5	4	34	63	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	69
64	5	4	5	4	4	4	4	4	34	64	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	68
65	5	4	4	5	4	5	4	4	35	65	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	69
66	4	4	4	5	4	4	5	5	35	66	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	68
67	5	5	4	4	4	3	5	5	35	67	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	70
68	4	4	5	5	5	4	5	4	36	68	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	69

69	4	4	5	5	5	4	5	4	36	69	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	71
70	5	5	5	5	4	4	5	5	38	70	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	69
71	5	4	4	5	4	3	5	5	35	71	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	69
72	4	4	5	5	5	5	5	4	37	72	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	69
73	5	5	5	5	5	5	5	5	40	73	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78
74	5	4	4	5	4	4	4	5	35	74	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	68
75	4	5	4	4	5	4	5	4	35	75	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	69
76	5	4	5	4	4	4	5	4	35	76	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	68
77	5	4	4	5	4	4	5	4	35	77	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	69
78	5	5	5	5	5	5	5	5	40	78	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	78
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40	79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	77
80	5	5	5	5	5	5	5	5	40	80	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	77
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40	81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	78
82	5	5	5	5	5	3	5	5	38	82	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	70
83	4	5	4	5	4	4	5	4	35	83	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	69
84	4	4	5	5	4	5	5	4	36	84	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	72
85	4	5	5	5	4	4	5	5	37	85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	68
86	4	4	4	5	4	4	5	5	35	86	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	71
87	4	5	4	4	5	3	4	5	34	87	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	68
88	4	4	4	5	4	5	4	4	34	88	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	70
89	4	5	4	5	5	5	5	5	38	89	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	70
90	5	5	4	5	5	4	5	5	38	90	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	71
91	5	5	5	5	5	5	4	4	38	91	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	71
92	4	4	5	5	5	4	5	5	37	92	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	69
93	5	4	5	5	4	4	5	5	37	93	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	70
94	5	5	5	5	4	4	5	4	37	94	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	70

95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	95	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	70
96	5	4	5	5	4	4	5	5	37	96	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	68	
97	4	4	5	5	5	5	5	5	38	97	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	70	
98	4	4	5	5	5	5	5	5	38	98	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	74	
99	5	4	4	5	4	4	4	5	35	99	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	69	
100	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	72	
101	5	5	5	5	5	4	4	5	38	101	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	71	
102	5	5	5	5	5	5	5	5	40	102	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	70	
103	5	5	4	5	4	3	4	5	35	103	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	69	
104	5	4	5	4	4	4	4	4	34	104	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	68	

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

		Kepuasan Kerja										
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Ktotal
K1	Pearson Correlation	1	-.120	.314**	.436**	.306**	.388**	.370**	.453**	.300**	.929**	.607**
	Sig. (2-tailed)		.233	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K2	Pearson Correlation	-.120	1	.094	.222	-.076	.209	.067	.171	.172	-.045	.286**
	Sig. (2-tailed)	.233		.354	.027	.453	.037	.506	.089	.087	.658	.004
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K3	Pearson Correlation	.314**	.094	1	.584**	.453**	.372**	.565**	.407**	.355**	.350**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.001	.354		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K4	Pearson Correlation	.436**	.222	.584**	1	.472**	.745**	.551**	.771**	.611**	.516**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K5	Pearson Correlation	.306**	-.076	.453**	.472**	1	.489**	.789**	.551**	.600**	.371**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.002	.453	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K6	Pearson Correlation	.388**	.209	.372**	.745**	.489**	1	.560**	.859**	.592**	.462**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K7	Pearson Correlation	.370**	.067	.565**	.551**	.789**	.560**	1	.596**	.605**	.418**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.506	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K8	Pearson Correlation	.453**	.171	.407**	.771**	.551**	.859**	.596**	1	.659**	.537**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.089	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K9	Pearson Correlation	.300**	.172	.355**	.611**	.600**	.592**	.605**	.659**	1	.347**	.752**

	Sig. (2-tailed)	.002	.087	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
K10	Pearson Correlation	.929**	-.045	.350**	.516**	.371**	.462**	.418**	.537**	.347**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.658	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ktotal	Pearson Correlation	.607**	.286**	.636**	.853**	.690**	.821**	.780**	.864**	.752**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.876	10

Etika Kerja

		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	Ettotal
E1	Pearson Correlation	1	.606**	.677**	.311**	-.055	.114	.738**	.472**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.584	.257	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
E2	Pearson Correlation	.606**	1	.690**	.220	.018	.164	.467**	.700**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.028	.862	.103	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
E3	Pearson Correlation	.677**	.690**	1	.217	-.013	.071	.494**	.518**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.030	.899	.482	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
E4	Pearson Correlation	.311**	.220	.217	1	.122	.186	.117	.050	.449**
	Sig. (2-tailed)	.002	.028	.030		.227	.064	.245	.620	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
E5	Pearson Correlation	-.055	.018	-.013	.122	1	.266**	.127	-.046	.290**

	Sig. (2-tailed)	.584	.862	.899	.227		.007	.208	.647	.003
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
E6	Pearson Correlation	.114	.164	.071	.186	.266**	1	.133	.230*	.443**
	Sig. (2-tailed)	.257	.103	.482	.064	.007		.187	.021	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
E7	Pearson Correlation	.738**	.467**	.494**	.117	.127	.133	1	.374**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.245	.208	.187		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
E8	Pearson Correlation	.472**	.700**	.518**	.050	-.046	.230	.374**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.620	.647	.021	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Etotal	Pearson Correlation	.790**	.791**	.748**	.449**	.290**	.443**	.706**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.762	8

Kualitas Kehidupan Kerja

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KKtotal
KK1	Pearson Correlation	1	.692**	.746**	.939**	.619**	1.000	.692**	.746**	.173	.619**	.264*	.102	.733**	.490**	.455**	.542**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.085	.000	.008	.314	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK2	Pearson Correlation	.692**	1	.873**	.673**	.689**	.692**	1.000	.873**	.165	.689**	.304**	.159	.561**	.708**	.341**	.846**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.102	.000	.002	.113	.000	.000	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK3	Pearson Correlation	.746**	.873**	1	.696**	.646**	.746**	.873**	1.000	.135	.646**	.208	.142	.557**	.636**	.324**	.723**	.884**

	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK14	Pearson Correlation	.490**	.708**	.636**	.469**	.455**	.490**	.708**	.636**	.107	.455**	.380**	.238	.584**	1	.472**	.568**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.291	.000	.000	.017	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK15	Pearson Correlation	.455**	.341**	.324**	.427**	.215	.455**	.341**	.324**	.171	.215	.307**	.147	.453**	.472**	1	.189	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.032	.000	.001	.001	.089	.032	.002	.145	.000	.000		.059	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KK16	Pearson Correlation	.542**	.846**	.723**	.522**	.638**	.542**	.846**	.723**	.134	.638**	.143	.178	.444**	.568**	.189	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.183	.000	.156	.076	.000	.000	.059		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
KKtotal	Pearson Correlation	.850**	.914**	.884**	.815**	.783**	.850**	.914**	.884**	.303**	.783**	.352**	.273**	.736**	.741**	.491**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

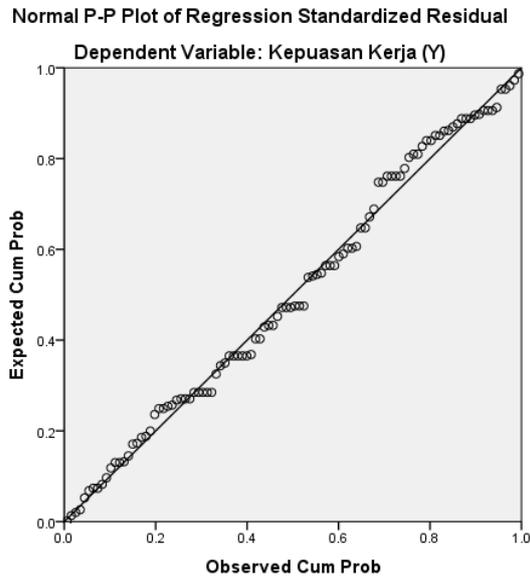
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.936	16

Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

UJI NORMALITAS

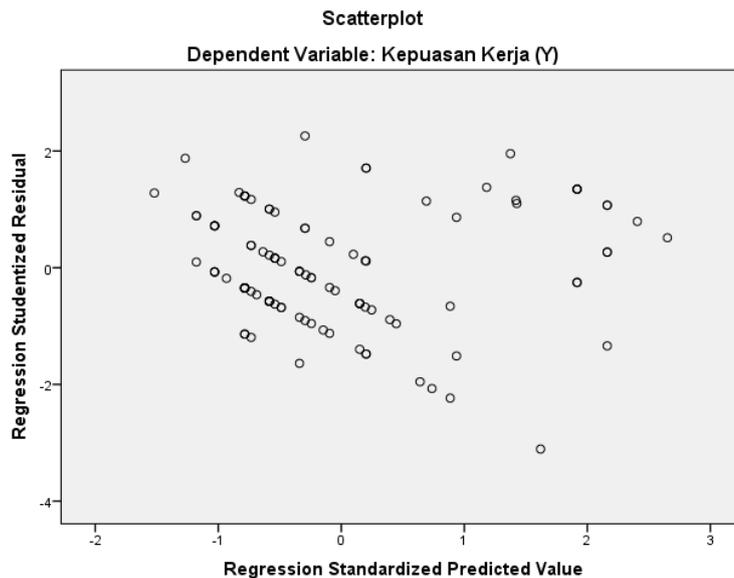


UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.754	2.925		4.360	.000		
Etika Kerja (X)	.213	.071	.224	2.984	.004	.770	1.298
Kualitas Kerja (Z)	.351	.043	.615	8.194	.000	.770	1.298

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

UJI HETEROKEDASTISITAS



Lampiran 5 Distribusi Data Responden

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	82	78.8	78.8	78.8
	Perempuan	22	21.2	21.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Departemen Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Finance & Business Management Department	17	16.3	16.3	16.3
	Human Capital & General Ater Department	13	12.5	12.5	28.8
	Marketing & Communication Department	22	21.2	21.2	50.0
	Mentenance Department	15	14.4	14.4	64.4
	Operation Management	37	35.6	35.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun - 3 tahun	33	31.7	31.7	31.7
	Lebih dari 3 tahun	71	68.3	68.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

ANGKET ETIKA KERJA

EK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	29.8	29.8	29.8
	5	73	70.2	70.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

EK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	36.5	36.5	36.5
	5	66	63.5	63.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

EK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	30.8	30.8	30.8
	5	72	69.2	69.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

EK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	14.4	14.4	14.4
	5	89	85.6	85.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

EK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.9	1.9	1.9
	4	36	34.6	34.6	36.5
	5	66	63.5	63.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

EK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	13.5	13.5	13.5
	4	46	44.2	44.2	57.7
	5	44	42.3	42.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

EK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	26.0	26.0	26.0
	5	77	74.0	74.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

EK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	31	29.8	29.8	30.8
	5	72	69.2	69.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KEPUASAN KERJA**KP1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	50	48.1	48.1	48.1
	5	54	51.9	51.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	32	30.8	30.8	31.7
	5	71	68.3	68.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.8	4.8	4.8
	4	43	41.3	41.3	46.2
	5	56	53.8	53.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	16.3	16.3	16.3
	4	53	51.0	51.0	67.3
	5	34	32.7	32.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	41.3	41.3	41.3
	5	61	58.7	58.7	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	32.7	32.7	32.7
	5	70	67.3	67.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	53	51.0	51.0	51.9
	5	50	48.1	48.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KP8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	9.6	9.6	9.6
	4	46	44.2	44.2	53.8
	5	48	46.2	46.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KP9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	24.0	24.0	24.0
	5	79	76.0	76.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KP10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	13.5	13.5	13.5
	5	90	86.5	86.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA**KL1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	57	54.8	54.8	55.8
	5	46	44.2	44.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.8	4.8	4.8
	4	57	54.8	54.8	59.6
	5	42	40.4	40.4	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	52	50.0	50.0	50.0
	5	52	50.0	50.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	54	51.9	51.9	51.9
	5	50	48.1	48.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	40.4	40.4	40.4
	5	62	59.6	59.6	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.9	2.9	2.9
	4	53	51.0	51.0	53.8
	5	48	46.2	46.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	59	56.7	56.7	57.7
	5	44	42.3	42.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	53	51.0	51.0	51.9
	5	50	48.1	48.1	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	61	58.7	58.7	58.7
	5	43	41.3	41.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	16.3	16.3	16.3
	4	49	47.1	47.1	63.5
	5	38	36.5	36.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	65	62.5	62.5	63.5
	5	38	36.5	36.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.8	3.8	3.8
	4	56	53.8	53.8	57.7
	5	44	42.3	42.3	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.9	1.9	1.9
	4	54	51.9	51.9	53.8
	5	48	46.2	46.2	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	64	61.5	61.5	62.5
	5	39	37.5	37.5	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	51	49.0	49.0	49.0
	5	53	51.0	51.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

KL16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	3.8	3.8	3.8
	4.00	43	41.3	41.3	45.2
	5.00	57	54.8	54.8	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

Lampiran 6 Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

PERSAMAAN 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.230	.222	2.957

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.962	1	265.962	30.408	.000 ^b
	Residual	892.153	102	8.747		
	Total	1158.115	103			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.231	5.382		7.661	.000
	Etika Kerja (X)	.796	.144	.479	5.514	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja (Z)

PERSAMAAN 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.552	1.281

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja (Z), Etika Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.851	2	105.925	64.574	.000 ^b
	Residual	165.678	101	1.640		
	Total	377.529	103			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja (Z), Etika Kerja (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.754	2.925		4.360	.000
	Etika Kerja (X)	.213	.071	.224	2.984	.004
	Kualitas Kerja (Z)	.351	.043	.615	8.194	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 7 Tabel t

Tabel t (df=81-120)

Pr \ df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 9 Dokumen Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mulhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1008/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/2/2020

Nama Mahasiswa : Yusantri Ritonga
NPM : 1605160530
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 12/2/2020
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Lila Bisnida H

Judul Disetujui^{**)} : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pt. Jasa Marga (Persero) C. Belmera

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 6 Juli 2020

Dosen Pembimbing

(Lila Bisnida)
Lila Bisnida, ST, M.Si.

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sertakan nomor surat tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 1942 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **23 Juli 2020**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **YUSANTRI RITONGA**
N P M : **1605160530**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk**

Dosen Pembimbing : **LILA BISMALA,ST.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **23 Juli 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 2 Dzulhijjah 1441 H
23 Juli 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Peninggal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menandatangani surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1942 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 2 Dzulhijjah 1441 H
Lampiran : 23 Juli 2020 M
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT. Jasa Marga (Persero) Tbk
Jln. Kualanamu Penara Kebun, Tj. Morawa
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : YUSANTRI RITONGA
Npm : 1605160530
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal

Nomor : CD.HM.08.397
Hal : Persetujuan Izin Riset

28 Juli 2020

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan

Sesuai dengan surat Saudara Nomor : 1942/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 23 Juli 2020 hal Izin Riset Pendahuluan pada perusahaan kami, hal ini dapat kami setujui untuk Mahasiswa/i Saudara yaitu :

Nama : Yusantri Ritonga
NPM : 1605160530
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk

Perlu kami sampaikan bahwa selama melaksanakan Riset mahasiswa/i saudara harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan kami dan hasilnya tidak untuk dipublikasikan pada pihak lain.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

an. Jasamarga Nusantara Tollroad
Regional Division Head



Imam Suroso
Human Capital & GA Dept. Head

ISR/IRW
IRW



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 29 Agustus 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Yusantri Ritonga
N . P . M . : 1605160530
Tempat / Tgl. Lahir : Jalan Setia Jadi Medan
Alamat Rumah : Gonteng Bange, 02 Agustus 1998
Judul Proposal : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

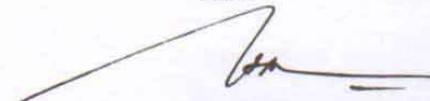
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ok
Bab I	Perbaiki manfaat penelitian
Bab II	Perbanyak teori dan jurnal-jurnal
Bab III
Lainnya	Gunakan Mendeley
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

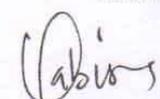
Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing


Lila Bismala, ST., M.Si

Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 29 Agustus 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Yusantri Ritonga
N .P.M. : 1605160530
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Setia Jadi Medan
Alamat Rumah : Gonteng Bange, 02 Agustus 1998
JudulProposal : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Lila Bismala, ST., M.Si**

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Lila Bismala, ST., M.Si

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E. M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623001, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 3019/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 02 Rabi'ul Awwal 1442 H
19 Oktober 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Jasa Marga (Persero) Tbk
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : YUSANTRI RITONGA
N P M : 1605160530
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si

Tembusan :

1. Peringgal.



Nomor : CD.HM.08.120
Hal : Menyelesaikan Riset

26 Oktober 2020

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan

Sesuai dengan surat Saudara Nomor :3019/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 19 Oktober 2020 hal Menyelesaikan Riset pada perusahaan kami, Untuk Mahasiswa/i saudari yaitu :

Nama : YUSANTRI RITONGA
NPM : 1605160530
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk.

Perlu kami sampaikan Benar bahwa yang bersangkutan telah melakukan Riset di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk

Demikian kami sampaikan, atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

an. Jasamarga Nusantara Tollroad
Regional Division Head



Imam Suroso

Human Capital & GA Dept. Head

ISR/IRW


PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk
REGIONAL NUSANTARA DIVISION
Plaza Toll Kualanamu
Ground Floor Building PT Jasamarga Kualanamu
Penera Kebun, Tanjung Morawa - 20362
Deli Serdang - Sumatera Utara
Tel: 081 161 3999
nusantara@jasamarga.co.id



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

JL. Kapt. Muchtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Lila Bismala, ST., M.Si

Nama Mahasiswa : Yusantri Ritonga
NPM : 1605160530
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20/10/2020	Memperbaiki pembahasan		
	Memperbaiki kutipan		
22/10/2020	Menyesuaikan dengan rumusan masalah		
23/10/2020	ACC skripsi		

Pembimbing Skripsi

(LILA BISMALA, ST., M.Si)

Medan, Oktober 2020
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

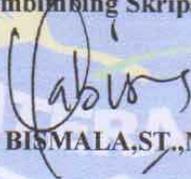
PENGESAHAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : LILA BISMALA,ST.,M.Si.
Nama Mahasiswa : YUSANTRI RITONGA
NPM : 1605160530
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT JASA MARGA
(PERSERO) Tbk

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing Skripsi


(LILA BISMALA,ST.,M.Si.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)


(H. JANURI, SE., M.M, M. Si)

Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Yusantri Ritonga
NPM : 1605160530
Tempat & Tanggal Lahir : Gonteng Bange, 02 Agustus 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : Anak ke 1 dari 3 Bersaudara
Alamat : Kubu Baru Desa Kepenuhan Barat Mulia
No Hp : 081377063234
Email : ritongayusantri@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Irwan Ritonga
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Siti Saniah Pasaribu
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Kubu Baru Desa Kepenuhan Barat Mulia

3. Data Pendidikan Formal

SD Negeri Nomor 009 Kepenuhan : 2004-2010
MTS Negeri Kota Tengah : 2010-2013
SMK Tritech Informatika Medan : 2013-2016

Terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan
Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016-2020

Medan, 28 November 2020

(Yusantri Ritonga)