

**PENGARUH PENDAPATAN TERHADAP KESEJAHTERAAN
KARYAWAN PADA PT. PT. SOCFIN INDONESIA
SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

ANDINI TASYA
NPM: 1801280023



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

**PENGARUH PENDAPATAN TERHADAP KESEJAHTERAAN
KARYAWAN PADA PT.SOCFIN INDONESIA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

ANDINI TASYA
NPM : 1801280023

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing

Assoc. Proff. Dr.Maya Sari, SE.,Ak.,M.Si,CA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andini Tasya

NPM : 1801280023


Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul "Pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT.Socfin Indonesia" merupakan karya asli saya. jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 14 Oktober 2022


Andini Tasya
NPM:1801280023

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PENDAPATAN TERHADAP KESEJAHTERAAN
KARYAWAN PADA PT.SOCFIN INDONESIA**

Oleh :

ANDINI TASYA
NPM : 1801280023

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 14 OKTOBER 2022

Pembimbing

Assoc. Proff. Dr.Maya Sari, SE.,Ak.,M.Si,CA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

Medan, 14 Oktober 2022

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi a.n, Andini Tasya

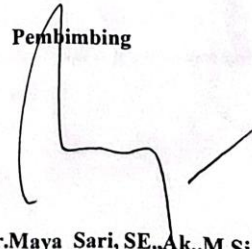
**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Andini Tasya** yang berjudul “ **Pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT.Socfin Indonesia** “. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Assoc. Proff. Dr.Maya Sari, SE.,Ak.,M.Si,CA

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada kedua orangtuaku tercinta yang telah memberikan dukungan dan doa yang tiada henti

Ayahanda Suharto

Ibunda Riri Kesuma Wati

Nenek Ngaisah

Kakek Abdul wahab

Abangda Adhy yudha permana

Adik Salwa Nabilla Rasya

Adik Syafiqah Azzahra

Adik Raka Aditya

*Yang selalu mendo□ akan kesuksesan dan keberhasilan bagi diriku
Doa setiap sujudmu papa, mama menjadi penguat dan motivasi tersendiri dalam setiap langkah yang telah ku jalani.*

Serta sahabat-sahabat saya yang selalu ada dalam memberi semangat dan menemani canda tawa dan tangis dalam proses skripsi.

Terimakasih sudah mengisi hari-hari di masa perkuliahan saya.

Wadah Berproses keluarga besar ANAK BAIK, Yang selalu menjadi support system terbaik, serta masih kebersamai sampai saat ini.

Motto

Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89SK/BAN-PT/Akred/PT/11/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [f](#) umsumedan [ig](#) umsumedan [fb](#) umsumedan [yt](#) umsumedan

Etika dan Moralitas
 Nilai-nilai dan tanggung jawab



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

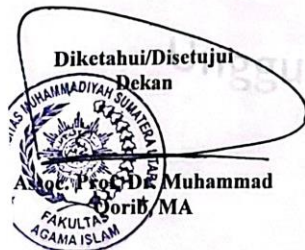
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd.,M.Si
 Dosen Pembimbing : Assoc. Proff. Dr.Maya Sari, SE.,Ak.,M.Si,CA

Nama Mahasiswa : Andini Tasya
 Npm : 1801280023
 Semester : X
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT.Socfin Indonesia

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
26 September 2022	- Data Pendapat - Data bab 4 dan bab 5 - Bentuk acuan proposal		
28 September 2022	- Data Persamaan		
14 Oktober 2022	Acc. Sidiy Mery Hiji		

Medan, 14 Oktober 2022



Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi

 Isra Hayati, S.Pd.,M.Si

Pembimbing Skripsi

 Assoc. Proff. Dr.Maya Sari,
 SE.,Ak.,M.Si,CA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : ANDINI TASYA
NPM : 1801280023
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 14 Oktober 2022

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE., Ak., M.Si, CA

Disetujui Oleh :

Dekan,

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : ANDINI TASYA
NPM : 1801280023
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia

Medan, 14 Oktober 2022

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE., Ak., M.Si, CA

Disetujui Oleh :

Dekan,

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987
Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	esdan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	Komentar
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamza	?	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

- a. **Vokal tunggal** vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	dammah	U	U
ـ			

a. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabung Huruf	Nama
ـِى	fathah dan ya	Al	a dan i
ـِو	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: تكتب
- fa'ala: لعف
- kaifa: كيف

b. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و —و	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- qāla : لقا
- ramā : مر
- qāla : ليق

c. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

- 1) Ta marbūtah hidup
Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan ḍammah, transliterasinya (t).
- 2) Ta marbūtah mati
Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).
- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- raḍāḥ al-aṭfāl - raḍatūl aṭfāl:
اف طلاة ضوزل
- al-Madīnah al-munawwarah :
ةرونملا نيدملا
- ṭalḥah: ةد لط

e. Syaddah (tasydid)

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

Contoh:

- rabbanā : رابن
- nazzala : نزل
- al-birr : ريبلا
- al-hajj : حجلا □ nu'ima : نعن

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: لا namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: لجرلا
- as-sayyidatu: نسنلا
- asy-syamsu: سمشلا
- al-qalamu: ملقلا
- al-jalalu: لجاللا

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: ات نوذخ
- an-nau': اوننا
- syai'un: عيشد
- inna: ننا
- umirtu: تترها □ akala: لكا

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż³unzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal-lażiunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf

kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an □ Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Andini Tasya. 1801280023. Maya Sari. Pengaruh Pendapatan terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pendapatan yang diberikan oleh PT. Socfin Indonesia kepada karyawannya dapat mempengaruhi pencapaian kesejahteraan mereka dan untuk mengetahui bagaimana para karyawan tersebut mengelola pendapatannya dalam memenuhi kebutuhan hidup layak mereka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menganalisis hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung angka atau numerik tertentu. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh antara pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan diperoleh $t_{hitung} (7,879) > t_{tabel} (1,684)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 7,879 lebih besar dari 1,684 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,608. Hal ini berarti 62,08% variasi variabel kesejahteraan karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pendapatan (X). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pendapatan, Kesejahteraan Karyawan

ABSTRAK

Andini Tasya. 1801280023. Maya Sari The Effect of Income on Employee Welfare at PT. Socfin Indonesia

This study aims to determine whether the income provided by PT. Socfin Indonesia to its employees can influence the achievement of their welfare and to find out how these employees manage their income in meeting their decent living needs. This study uses a quantitative method, with an associative approach. An associative approach is an approach that analyzes the relationship of a variable with other variables. Quantitative data is the analysis of data on numbers that contain certain numbers or numbers. Based on the results of testing the effect of income on employee welfare, $t_{count} (7.879) > t_{table} (1.684)$, with a significant level of $0.000 < 0.05$. The value of 7.879 is greater than 1.684 indicating that t_{count} is greater than t_{table} . From these results it can be concluded that H_a is accepted (H_o is rejected). This shows that there is a significant influence between income on employee welfare. From the calculation results it can be seen that the coefficient of determination obtained is 0.608. This means that 62.08% of the variation in the employee welfare variable (Y) is determined by the two independent variables namely income (X). While the rest is influenced by other variables not examined.

Keywords: Income, Employee Welfare

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil Alamin. Dengan ini penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis masih diberikan kesehatan jasmani maupun rohani sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul “ Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia” yang merupakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yaitu, Ayahanda Suharto dan Ibunda Riri Kesuma Wati dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian serta doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I., MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si selaku Sekretaris Program Bidang Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE, AK., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi atas semua bimbingan, masukan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat dikerjakan dengan baik.
9. Seluruh Staff dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak menjadi peran dalam masa studi penulis selama ini.
10. Seluruh pihak PT. Socfin Indonesia yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian skripsi.
11. Terima kasih kepada Kakek Abdul Wahab dan Nenek Ngaisah yang telah memberikan semangat dan perjuangan yang luar biasa hebat untuk membantu dalam semasa perkuliahan.
12. Terima kasih kepada Mas Adhy Yudha Permana yang telah membantu dan mensupport setiap perjalanan dalam pembuatan skripsi ini.
13. Terima kasih untuk temen-temen terdekat saya yang selama ini membantu saya dalam tugas perkuliahan sampai akhir penyusunan skripsi ini.
14. Dan untuk teman-teman yang penulis sayangi khususnya anak Manajemen Bisnis syariah kelas A1-Pagi terima kasih atas dukungannya dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini.
15. Rekan-rekan angkatan 2018 Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah dengan tulis dan ikhlas memberikan doa dan semangat sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan harapan karena keterbatasan ilmu pengetahuan, waktu, tenaga secara literature bacaan. Dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik, saran dan masukan yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu

Medan, 4 April 2022
Penulis

Andini Tasya
1801280023

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	6
A. Deskripsi Teori.....	6
1. Pendapat	6
2. Kesejahteraan	13
B. Penelitian Yang Relevan.....	17
C. Kerangka Konseptual.....	19
D. Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
A. Metode Penelitian.....	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	21
C. Populasi dan Sampel	22
D. Variabel Penelitian	23

E. Defenisi Operasional Variabel	23
F. Teknik Pengumpulan data.....	24
G. Instrument Penelitian	25
H. Uji Regresi Sederhana.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Sejarah Singkat Perusahaan	31
B. Visi dan Misi	34
C. Struktur Organisasi	36
D. Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Dan salah satu dari faktor produksi yang sangat penting dan dapat menjadi penentu perkembangan dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Karena pada hakikatnya sumber daya manusia (dalam hal ini karyawan) dapat bertindak sebagai perencana dan penggerak untuk memenuhi dan mencapai visi dan misi dari sebuah perusahaan tempat para karyawan tersebut bekerja.

Hasibuan (2005) mengatakan; “Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan dari sebuah perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kompensasi berupa pendapatan (gaji) sebagai salah satu bentuk balas jasa perusahaan terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut berdasarkan padakudukan dan tanggungjawab karyawan sesuai bidang pekerjaannya.

Pendapatan adalah suatu balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang telah memberikan kontribusinya dan juga pikirannya untuk mencapai suatu tujuan bagi perusahaan. Dengan adanya pendapatan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja di perusahaan. Pendapatan adalah tiap-tiap tambahan aktiva atau pengurangan kewajiban yang timbul karena usaha perusahaan, baik merupakan penyerahan jasa-jasa maupun penjualan barang. Pada umumnya semua perusahaan kegiatan pokoknya adalah menjual barang atau jasa dalam rangka untuk memperoleh keuntungan. Pada perusahaan yang menghasilkan barang, sudah pasti penjualan barang merupakan upaya pencapaian. Sedangkan pada perusahaan jasa, mereka harus menyerahkan jasa.

Perusahaan berusaha semaksimal mungkin agar pemberian kompensasi (dalam hal ini adalah pendapatan/gaji) kepada karyawan sudah mengikuti peraturan dan kebijakan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh pemerintah agar pendapatan/gaji yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) karyawan tersebut sehingga kesejahteraan bagi karyawan dapat tercapai. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Pasal 88E ayat 2 tentang Cipta Kerja yaitu; “perusahaan dilarang untuk memberikan upah/gaji karyawan lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat”.

PT. Socfin Indonesia merupakan salah satu perusahaan agraria yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit dengan memiliki sejumlah tenaga kerja dalam menggerakkan aktifitas perusahaannya. Sumber kekayaan alam yang begitu luas dikelola dengan sebaik-baiknya oleh PT. Socfin Indonesia. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah yang tertera dalam Al-Qur’an Surah Al-Jatjirah ayat 13, yaitu;

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ
لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

“ Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari –Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir” (QS Al-Jatjirah :13).

PT. Socfin Indonesia sangat selektif dalam proses penerimaan tenaga kerja baru disesuaikan dengan posisi/jabatan yang dibutuhkan. Oleh karena itu, maka proses tahapan seleksi dilakukan dengan seksama mulai dari jenjang pendidikan, pengalaman kerja, dan wawasan terhadap pekerjaan yang akan dijabat serta hal-hal lainnya yang terkait dengan visi dan misi perusahaan. Sebagai bentuk ikatan kerjasama formal antara perusahaan dan para pekerja serta untuk mensejahterakan seluruh pekerjanya, maka PT. Socfin Indonesia memberikan kompensasi pendapatan/gaji kepada para pekerja tersebut secara periodik (setiap

bulannya) sebagai bentuk balas jasa atas kesejahteraan yang telah dilakukan oleh para pekerjanya yang disesuaikan dengan kedudukan dan tanggungjawab dari masing-masing pekerja. Sehingga terdapat beragam variasi jumlah pendapatan/gaji dari masing-masing pekerja.

Dalam pandangan Islam, ketentuan pemberian pendapatan/gaji ini sesuai dengan firman Allah dalam Surah Al-Ahqaf ayat 19 dan Surah Al-Isra ayat 30, yaitu;

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) atas pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaf:19).

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ وَيَقْدِرُ
إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا

“Sungguh, Tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan membatasi (bagi siapa yang Dia kehendaki); Sungguh Dia Maha mengetahui, Maha melihat hamba-hamba-Nya” (QS. Al-Isra:30).

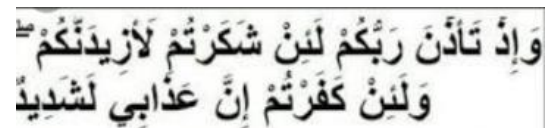
Rasulullah juga mencontohkan kepada kaum muslim tentang penentuan upah/gaji. Rasulullah bersabda;

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

”Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”(HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).

Dalam praktek kehidupan sehari-harinya, para karyawan PT. Socfin Indonesia dan anggota keluarganya tersebut memiliki pola hidup, dan cara pengelolaan pendapatan/gaji yang beragam sesuai dengan kebutuhan hidup mereka. Dimana hal tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya ; perbedaan jumlah pendapatan/gaji, jumlah anggota keluarga, usia, gaya hidup, pemenuhan fasilitas (rumah, kendaraan, asuransi, perawatan kesehatan, dan sebagainya). Perbedaan jumlah pendapatan/gaji, keberagaman pola hidup dan

bervariasinya manajemen pengelolaan pendapatan/gaji dari masing-masing karyawan dan anggota keluarganya ini akan memunculkan bervariasinya tingkat kesejahteraan dalam lingkungan kehidupan mereka. Hal tersebutlah yang akan menjadi pemicu awal munculnya kesenjangan hidup di lingkungan kehidupan para karyawan PT. Socfin Indonesia tersebut. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah dalam Al-qur'an Surah Ibrahim ayat 7, yaitu;



“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambahkan (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku) maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih” (QS. Ibrahim :7).

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Socfin Indonesia”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada fenomena tersebut di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang ada, yaitu;

1. Adanya perbedaan besaran pendapatan/gaji pada karyawan.
2. Keberagaman pola hidup karyawan.
3. Kesenjangan kesejahteraan karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “ Apakah Pendapatan yang Diberikan oleh Perusahaan Berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Socfin Indonesia?”.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pendapatan yang diberikan oleh PT. Socfin Indonesia kepada karyawannya dapat mempengaruhi pencapaian kesejahteraan mereka.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada ;

1. Karyawan
Sehingga karyawan PT. Socfin Indonesia dapat mengelola dengan bijak pendapatan yang diperoleh agar tercapainya kesejahteraan bagi hidup mereka.
2. Perusahaan
Mengkaji ulang sebelum menetapkan besaran nominal pendapatan yang akan diberikan kepada karyawan berdasarkan jabatan dan tanggung jawab masing-masing karyawan dengan mengikuti peraturan dan ketentuan yang diberlakukan oleh pemerintah.
3. Peneliti
Memahami faktor-faktor yang menjadi penentu kesejahteraan para karyawan di PT. Socfin Indonesia.

F. Sistematika Penulisan

1. Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. Bab II Kajian Pustaka

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai variabel yang akan diteliti, penelitian yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

3. Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, penentuan lokasi, dan waktu penelitian, populasi, sampel, teknik penarikan sampel, variabel

penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data dan uji hipotesis yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji normalitas data dan pembahasan hasil penelitian.

5. Bab V Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Deskripsi Teori

1. Pendapatan

a. Pengertian Pendapatan

Berikut ini adalah pendapat para ahli terkait dengan pengertian dari pendapatan;

1. Suparmoko (Artaman, 2015)

Pendapatan adalah gaji atau upah seseorang yang didapat setelah bekerja dalam jangka waktu tertentu, biasanya 1 bulan atau per minggu ataupun per hari.

2. Malayu S.P Hasibuan (2005)

Pendapatan adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

3. Sadili Samsudin (2010)

Pendapatan merupakan sesuatu yang berhubungan dengan uang yang diberikan kepada karyawan atau pegawai

4. Rivai (2009)

Pendapatan adalah suatu balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang telah memberikan kontribusinya dan juga pikirannya untuk mencapai suatu tujuan bagi perusahaan.

5. Handoko (2003)

Pendapatan merupakan suatu pemberian pembayaran finansial kepada seseorang sebagai balas jasa untuk pekerjaanya yang telah dilakukannya dan juga sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

b. Tujuan Pemberian Pendapatan

Adapun tujuan dari pemberian pendapatan kepada karyawan dalam sebuah perusahaan menurut pendapat beberapa ahli adalah sebagai berikut;

1. Malayu S.P Hasibuan (2007)

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian pendapatan maka terjalin ikatan kerjasama formal antara karyawan dan pengusaha.

b. Kesejahteraan karyawan

Karyawan akan bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya mendapatkan kesejahteraan karyawan dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Apabila program pemberian pendapatan ditetapkan cukup besar, maka akan memudahkan bagi perusahaan di dalam pengadaan karyawan yang berkualitas.

d. Motivasi

Dengan pendapatan yang besar akan memotivasi karyawan dalam bekerja.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program pendapatan yang berlandaskan pada adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

f. Disiplin

Dengan pemberian pendapatan yang besar, maka kemungkinan kedisiplinan para karyawan akan menjadi lebih baik dengan cara para karyawan tersebut akan menyadari dan mentaati segala peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program pendapatan yang baik, maka pengaruh serikat buruh bisa dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi terhadap pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Apabila program pendapatan sesuai dengan undang-undang perburuhan (seperti batas upah minimum), maka intervensi dari pemerintah bisa dihindarkan.

1. Dale Yoder

a. Mendapatkan Karyawan yang Cakap

Dengan pemberian pendapatan yang tinggi, maka perusahaan-perusahaan akan bersaing dalam pasar tenaga kerja untuk memperoleh karyawan yang cakap.

b. Mempertahankan Karyawan yang Sudah Ada di Perusahaan

Pemberian pendapatan harus mampu bersaing dengan tingkat pendapatan perusahaan lainnya untuk mencegah potensi karyawan meninggalkan perusahaan.

c. Menjamin Keadilan

Memberikan pembayaran pendapatan sesuai dengan nilai relative berdasarkan jabatan.

d. Mengawasi Biaya

Dengan adanya pendapatan yang rasional, maka dapat membantu perusahaan dalam memperoleh dan mempertahankan karyawan dengan biaya yang layak.

e. Menghargai Perilaku yang Diinginkan

Dengan pemberian pendapatan yang efektif, maka dapat tercipta perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan seperti tanggung jawab, prestasi yang baik, dan lain sebagainya.

f. Mentaati Undang-Undang

Pemberian pendapatan kepada karyawan merupakan salah satu cara perusahaan dalam mematuhi perundang-undangan yang berlaku.

c. Jenis-Jenis Pendapatan

Berikut ini adalah pendapat para ahli terkait dengan jenis-jenis pendapatan, yaitu;

1. Kadar Nurjaman (2014)

Pendapatan (kompensasi, gaji atau upah) dapat dibedakan jenis-jenisnya menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, yaitu;

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian pembagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap.

2. Malayu S.P Hasibuan (2007)

a. Gaji Pokok

Besarnya pendapatan/gaji pokok minimum yang akan di terima oleh karyawan sesuai dengan jabatan dan jasa yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan dimanabesarnya pendapatan/ gaji tersebut telah ditetapkan pada saat pertama kali karyawan tersebut bekerja.

b. Tunjangan

Tunjangan dapat diberikan kepada setiap karyawan berdasarkan kebutuhannya dan biasanya diberikan sebesar satu bulan pendapatan/gaji karyawan.

c. Insentif

1. Berupa uang makan dan transport
2. Berupa uang lembur

d. Bonus tahunan

Merupakan sebuah bonus yang dapat diberikan kepada karyawan dalam setahun apabila perusahaan dalam posisi laba yaitu setiap bulan desember, dan besarnya bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja setiap karyawan.

d. Faktor-Faktor Penentu Besarnya Pendapatan

Berikut ini pendapat para ahli terkait dengan faktor-faktor penentu besarnya pendapatan, yaitu;

1. Rivai (2009)

a. Tingkatan pendapatan/gaji yang lazim

Tingkatan pendapatan/gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga kerja yang langka, tingkat pendapatan/gajinya dapat jauh melebihi tingkat pendapatan/gaji jika ditinjau dari evaluasi jabatan.

b. Serikat buruh

Serikat buruh dapat menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan memberikan pendapatan yang lebih besar dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

c. Pemerintah

Pemerintah merupakan lembaga yang berkepentingan dalam kesejahteraan tenaga kerja sebagai warga negara dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tariff upah minimum, standart jam kerja, dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh perusahaan.

d. Kebijakan dan strategis penggajian

Kebijakan penggajian yang di pakai perusahaan seperti mengusahakan pendapatan/gaji di atas harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.

e. Biaya dan produktivitas

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok barang dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan.

e. Indikator Pendapatan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007) indikator pendapatan adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi pendapatan/gaji relatif lebih kecil.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

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

c. Produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi pendapatan/gaji akan semakin besar.

d. Posisi jabatan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan mendapat kompensasi pendapatan/gaji yang lebih besar. Demikian pula

sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang rendah maka akan memperoleh kompensasi pendapatan/gaji yang relatif kecil.

e. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi pendapatan/gajinya akan semakin besar. Demikian pula sebaliknya, karyawan dengan pendidikan yang rendah dan pengalaman kerjanya kurang maka akan mendapat kompensasi pendapatan/gaji yang kecil.

f. Jenis dan sifat pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan memiliki resiko tinggi maka tingkatan kompensasi pendapatan/gajinya semakin besar.

2. Kesejahteraan

a. Pengertian Kesejahteraan

Berikut ini adalah pendapat para ahli terkait dengan pengertian dari kesejahteraan⁷;

1. W.J.S Poewodarminto (2015)

Kesejahteraan merupakan kondisi dimana seseorang dalam keadaan aman, makmur sentosa, selamat dari segala macam gangguan masalah atau kesukaran dan sebagainya. Gangguan masalah ini meliputi dari berbagai aspek yaitu gangguan kesehatan, gangguan pendidikan, gangguan kerja dan sebagainya.

2. Sunarti (2012)

Kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga negara untuk mengadakan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, rumah tangga serta masyarakat.

3. Malayu S.P Hasibuan (2005)

Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.

b. Jenis-Jenis Program Kesejahteraan Untuk Karyawan

Jenis-jenis program kesejahteraan yang diberikan oleh setiap perusahaan memiliki variasi yang berbeda-beda disesuaikan dengan kebijakan dari masing-masing perusahaan. Berikut ini adalah pendapat para ahli terkait dengan jenis-jenis program kesejahteraan, yaitu⁹;

1. Malayu S.P Hasibuan (2007)

Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kesejahteraan karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji. Program tersebut meliputi;

- a. Aspek ekonomis, yaitu uang pensiun, uang makan, uang transport, tunjangan hari raya, bonus, uang duka, pakaian dinas, uang pengobatan.
- b. Aspek Fasilitas, yaitu tempat ibadah, olahraga, pendidikan, kesenian, cuti, koperasi, izin.
- c. Aspek pelayanan, yaitu kesehatan, bantuan hukum, asuransi, kredit rumah.

2. Moekijat (2015)

Program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.

3. I.G. Wursanto (1985)

Jaminan social merupakan bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun bentuk non materi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya atau setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat kepada karyawan.

4. Andana

Program kesejahteraan mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Program kesejahteraan yang biasanya diterima oleh karyawan meliputi, tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan hari raya (THR), dan tunjangan kesehatan.

c. Indikator Kesejahteraan Karyawan

Berikut ini adalah pendapat para ahli terkait dengan indikator kesejahteraan karyawan, yaitu;

1. Malayu S.P Hasibuan (2016) mengemukakan indikator yang menjadi ukuran kesejahteraan karyawan adalah;

1. Kesejahteraan bersifat ekonomis, diantaranya yaitu uang pensiun, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian.
2. Kesejahteraan bersifat fasilitas, diantaranya sarana rohani/tempat ibadah, cuti, dan izin.
3. Kesejahteraan bersifat pelayanan, diantaranya jaminan kesehatan dan kredit rumah.

2. Icai (2010)

1. Pemerataan Pendapatan

Setiap manusia tentunya memiliki pendapatan yang berbeda-beda. Pendapatan tersebut nantinya dapat digunakan untuk alat pemenuhan kebutuhan, semakin banyak pendapatan yang

dimiliki, semakin banyak pula kebutuhan yang terpenuhi. Peningkatan taraf hidup masyarakat dapat dilihat dari kenaikan hasil pendapatan perkapita. Dengan adanya kebutuhan yang terpenuhi membuat seseorang semakin mudah untuk mencapai kesejahteraan.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk menggali dan meningkatkan potensi diri. Dengan pendidikan yang tinggi akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga akan memudahkan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Kesejahteraan manusia dapat diukur dengan kemampuan untuk menjangkau pendidikan dan mampu menggunakan pendidikan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. Kualitas kesehatan yang meningkat

Apabila seseorang mampu mengakses kesehatan maka akan memudahkan seseorang untuk mencapai kesejahteraan, semakin sehat kondisi masyarakat maka akan mendukung pertumbuhan pembangunan perekonomian suatu negara atau wilayah. Tentunya dengan diimbangi dengan kualitas, fasilitas kesehatan serta dengan banyaknya tenaga kerja yang memadai.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Masalah yang perlu diperhatikan oleh organisasi tersebut adalah bagaimana memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan posisi yang akan diduduki, bagaimana mengembangkannya dan memelihara tenaga kerja, menggunakan serta mengevaluasi hasil kerjanya. Berikut ini adalah kriteria dari tenaga kerja, yaitu;

1. Tenaga kerja terdidik
Tenaga kerja ini memperoleh kemampuannya dalam suatu bidang dengan menempuh pendidikan formal.
2. Tenaga kerja Terampil
Tenaga kerja ini adalah tenaga kerja yang membutuhkan keahlian di bidang tertentu dengan melalui pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tenaga kerja tidak terampil
Tenaga kerja ini adalah tenaga kerja yang bekerja hanya mengandalkan tenaga saja tanpa ada keunggulan yang lainnya.

B. Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Yang Relevan

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo	Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	Pendapatan, Kesejahteraan Karyawan	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan.
2	Dedek Kurniawan Gultom	Pengaruh Pendapatan Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator	Pendapatan, Motivasi Kerja, Kesejahteraan Karyawan	Pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kesejahteraan karyawan.
3	Rodhiatul Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan	Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)	Pendapatan, Kesejahteraan Karyawan.	Pendapatan berpengaruh signifikan positif terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan pendapatan maka akan meningkatkan kesejahteraan karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya
4	Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo, Muhammad Cahyo W.S	Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator	Pendapatan, Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja	Variabel pendapatan (X) memiliki nilai signifikan (Y) karena memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur variabel pendapatan (X) terhadap variabel

				kesejahteraan karyawan (Y) memiliki koefisien beta 0,542.
5	Vivin Rosvita, Endang Setyowati, Zaenal Fanani	Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan	Pendapatan, Kesejahteraan Karyawan	Pendapatan berpengaruh positif terhadap kesejahteraan secara positif

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang terdahulu, karena dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu pendapatan dan kesejahteraan karyawan, dan tempat penelitian di BPRS Puduarta Insasi. Jadi dengan demikian penelitian dengan judul “Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia ” merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan.

C. Kerangka Konseptual

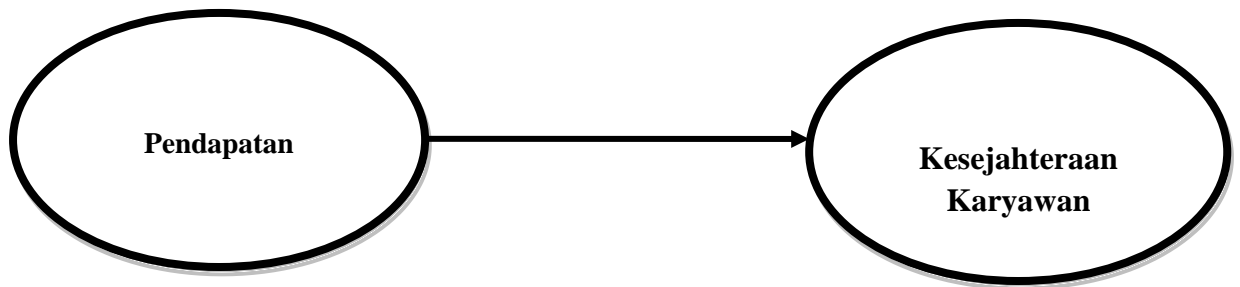
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti atau secara teoritis menjelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kerangka penelitian dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih.

a. Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Pendapatan adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang

menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi satu untuk menemukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Pendapatan mengikat para karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan pendapatan yang ada. Keberadaan pendapatan akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi.



Gambar 2.1 Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada dari perumusan masalah penelitian. Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

-Ha : Pendapatan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan PT. Socfin Indonesia.

-Ho : Pendapatan tidak berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. Socfin Indonesia

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang dilakukan untuk mencari tahu, mencari kebenaran, menemukan jawaban, atas suatu fenomena didalam hidup manusia. Sedangkan menurut Sugiyono adalah “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menganalisis hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung angka atau numerik tertentu.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Socfin Indonesia yang berlokasi di Jalan Kolonel Laut Yos Sudarso No. 106 Medan-Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan kapan penelitian akan dilakukan atau dilaksanakan, penelitian ini dilakukan pada bulan oktober 2022

Tabel III.1
Skedul Penelitian

Keterangan	Bulan Dan Minggu																				
	Agustus				September				Oktober				Nopember				Desember				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pengajuan Judul	■																				
Penyusunan skripsi				■	■	■	■														
Bimbingan Skripsi							■	■													
Seminar Skripsi									■												
Pengumpulan Data										■											
Bimbingan Skripsi											■	■	■								
Sidang Skripsi														■							

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi merupakan salah satu hal esensial dan perlu mendapat perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hal yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (area) atau objek penelitiannya. Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti adalah keseluruhan karyawan pada PT. Socfin Indonesia yang berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah

adalah seluruh dari jumlah populasi, karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu peneliti akan melanjutkan analisis untuk mencari pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain variabel bebas adalah sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai pada variabel terikat. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (Independent Variable) adalah pendapatan (X).

2. Variable Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (dependent variable) adalah Kesejahteraan Karyawan (Y).

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan praktis atas masing-masing variabel yang diteliti, yang menggambarkan indikator-indikator yang bisa dioperasikan dalam bentuk instrumen-instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur gejala atau fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendapatan sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kesejahteraan karyawan. Variabel-variabel ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Pendapatan adalah gaji atau upah seseorang yang didapat setelah bekerja dalam jangka waktu tertentu, biasanya 1 bulan atau per minggu ataupun per hari.
2. Kesejahteraan merupakan kondisi dimana seseorang dalam keadaan aman, makmur sentosa, selamat dari segala macam gangguan masalah atau kesukaran dan sebagainya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dengan proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti.

2. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang didapatkan dari buku, jurnal, internet dan segala bentuk data yang berhubungan dengan teori yang dibahas dalam penelitian ini.

3. Angket/kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Kuisisioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.

Metode ini digunakan untuk mengajukan pertanyaan/ Pernyataan yang ditujukan untuk karyawan PT. Socfin Indonesia dengan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan/ pernyataan mempunyai opsi:

Tabel III.2
Skala Pengukuran Likert

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

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukannya uji validitas dan reliabilitas.

G. Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk menggunakan metode pengumpulan data yang telah ditentukan (observasi, angket dan dokumentasi) dibutuhkan alat yang dipakai untuk mengumpulkan data, alat itulah yang disebut sebagai instrument.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan tabel kisi-kisi angket dibawah ini :

Tabel III.3
Kisi-kisi Angket

Variabel	Indikator	Nomor Item Angket
Pendapatan (Variabel X)	1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja	1,2
	2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.	3,4
	3. Produktivitas kerja karyawan	5,6
	4. Posisi jabatan	7,8
	5. Pendidikan dan pengalaman kerja	9,10
	6. Jenis dan sifat pekerjaan	10,00
Kesejahteraan Karyawan (Variabel Y)	1. Ekonomis	1,2
	2. Fasilitas	3,4
	3. Pelayanan	5,6

H. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Kesejahteraan Karyawan

X = Variabel *Pendapatan*

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan tetap dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data. Maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normalnya atau apakah dalam modal regresi variabel x_1 dan x_2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan, yakni:

Jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 dan 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen tersebut.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah modal regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*:

Dasar analisis:

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

3. Pengaruh Hipotesis

a) Uji t (Uji secara Parsial)

Uji statistis t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

H_0 = Pembagian kerja dan budaya kerja = 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pembagian kerja dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja karyawan).

H_a = Pembagian kerja dan budaya kerja \neq 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variable bebas (Pembagian kerja dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja Karyawan). Selanjutnya akan dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikansi (alpha) 5% dengan drajat kebebasan $df = (n-k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut (Sugiono, 2012, hal. 250):

$$t = \sqrt{\frac{r^2(n-1)}{(1-r^2)}}$$

Di mana:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan

a) H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

b) H_a diterima jika

- $t_{hitung} > t_{tabel}$
- $-t_{hitung} < t_{tabel}$

c) Uji F (Uji secara Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh pembagian kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, untuk $\alpha = 5\%$, maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh pembagian kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut (Sugiono, 2012 hal. 257):

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F_h = Nilai F_{hitung}

R = koefisien korelasi ganda

n = nilai koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) di dalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA).

Hasil perhitungan R^2 yang di antara nol dan satu dengan kententu. Nilai R^2 yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semangkin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat. Sebaliknya nilai R^2 yang semangkin besar (mendekati satu) berarti semangkin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semangkin besar kemampuan model dalam menjelaskan perusahaan nilai variabel terikat.

Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus.

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

(Sugiono, 2012, hal. 250)

Di mana:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT.SOCFIN INDONESIA MEDAN telah berdiri sejak tahun 1930 dengan nama Socfindo Medan SA (Societe Financiere Des Caulthous Medan Societe Anoyne) didirikan berdasarkan Akte Notaris William Leo No.45 tanggal 07 Desember 1930 dan merupakan perusahaan yang mengelola perusahaan perkebunan di daerah Sumatera Utara,Aceh Selatan dan aceh Timur.

Pada tahun 1965 berdasarkan penetapan Presiden No. 6 Tahun 1965, keputusan Presiden Kabinet Dwikora No. A/d/50/1965, Instruksi Menteri Perkebunan No.20/MPR/M.Perk/65 dan No. 29/MPR/M.Perk/65. No SK100/M.Perk/1965 maka perkebunan yang di kelola perusahaan PT.Socfindo Medan SA berada dibawah pengawasan Pemerintah RI.

Pada tahun 1966 diadakan serah terima surat hak milik perusahaan oleh pimpinan PT. Socfindo Medan SA Kepada Pemerintah RI sesuai naskah serah terima Tanggal 11 Januari 1960 No.1/Dept/66 dan dasar penjualan perkebunan dan harta PT. Socfindo Medan SA tersebut.

Pada tanggal 29 April 1968 dicapai suatu persetujuan antara pemerintahan RI (Diwakili Menteri Perkebunan) dengan Plantation Nort Sumatera SA (pemilik saham PT. Socfindo SA) dengan tujuan mendirikan suatu perusahaan perkebunan Belgia dengan komposisi modal 40% dan 60%.

Pada tanggal 17 juni 1960, Presiden (dengan keputusan No. B-68/Press/6/1968 tanggal 13 Juni 1968) dan Menteri Pertanian (dengan keputusan No. 94/kpts/OP/6/1968 tanggal 17 juni 1968). Menyetujui terbentuknya perusahaan patungan antara Pemerintah RI dengan pengusaha Belgia.

Perusahaan patungan ini dinamai PT.SOCFIN INDONESIA MEDAN atau disingkat dengan PT.SOCFINDO. Pendiri perusahaan ini dikukuhkan dengan akte notaris Chairil Bahri di Jakarta pada tanggal 21 Juni 1968 dan Akte perubahan tanggal 12 Mei 1968 No. J.A 5/1202/1 Tanggal 13 September 1969.

Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami perubahan berdasarkan Akte No. 10 tanggal 13 September 2001 oleh Notaris Ny. R. Arie Soetarjo. Menganai Perubahan pemengan saham dengan komposisi modal menjadi 90% pengusaha Belgia dan 10 % Pemerintah Indonesia.

Sesuai dengan pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan meliputi hal sebagai berikut:

1. Mengusahakan perkebunan kelapa sawit, karet dan lain-lain, tanaman serta pengolahannya.
2. Mengadakan rehabilitasi, perkebunan serta modernisasi perkebunan dan pembibitan, instalasi dan alat-alatnya sampai saraf yang mutahir.
3. Mendirikan dan mengusahakan perusahaan atau kehutanan.
4. Melakukan ekspor dan penjualan lokal hasil perkebunan dan hasil hutan tersebut diatas.

Perkebunan PT.SOCFIN INDONESIA MEDAN yang berkedudukan di Medan memiliki dua wilayah yang cukup luas yaitu berada di dua provinsi Sumatera Utara dan Nanggroe Aceh Darussalam.

1. Wilayah Sumatera Utara terdiri dari:

- a. Kebun Mata Pao
- b. Kebun Bangun Bandar
- c. Kebun Tanjung Maria
- d. Kebun Tanah Bersih
- e. Kebun Lima Puluh
- f. Kebun Tanah Gambus
- g. Kebun Aek Loba
- h. Kebun Aek Paminke
- i. Kebun Halimbe
- j. Kebun Negeri Lima
- k. Kebun PSBB (Pusat Seleksi Bangun Bandar)

2. Wilayah Nanggroe Aceh Darussalam terdiri dari:

- a. Kebun Seunagan
- b. Kebun Seumanyan
- c. Kebun Lae Butar
- d. Kebun Sei Liput

Tanaman yang diusahakan oleh perusahaan ini ada dua jenis yaitu tanaman karet dan tanaman kelapa sawit. Produk yang dihasilkan PT.SOCFIN INDONESIA Medan terdiri dari:

- a. CPO (Cruded Palm Oil)
- b. Olein
- c. Stearin
- d. Fatty Acid
- e. Kernet
- f. PKE (Pallet)
- g. RBD PKO
- h. Exlauric

PT.SOCFIN INDONESIA Medan menangani langsung kegiatan pembibitan kelapa sawit dan karet, yang pemeliharaannya dan penanganannya serta pengolahan produksi hingga terakhir kegiatan pemasarannya. Mala hasil produksi dari perkebunan sebagian besar diekspor dan sisanya dipasarkan didalam negeri sesuai dengan permintaan konsumen yang diterapkan oleh pemerintah. Perkembangan penjualan pada PT.SOCFIN INDONESIA Medan setiap tahunnya selalu mengalami perkembangan yang sangat pesat.

4.2. Visi dan Misi

4.2.1. Visi

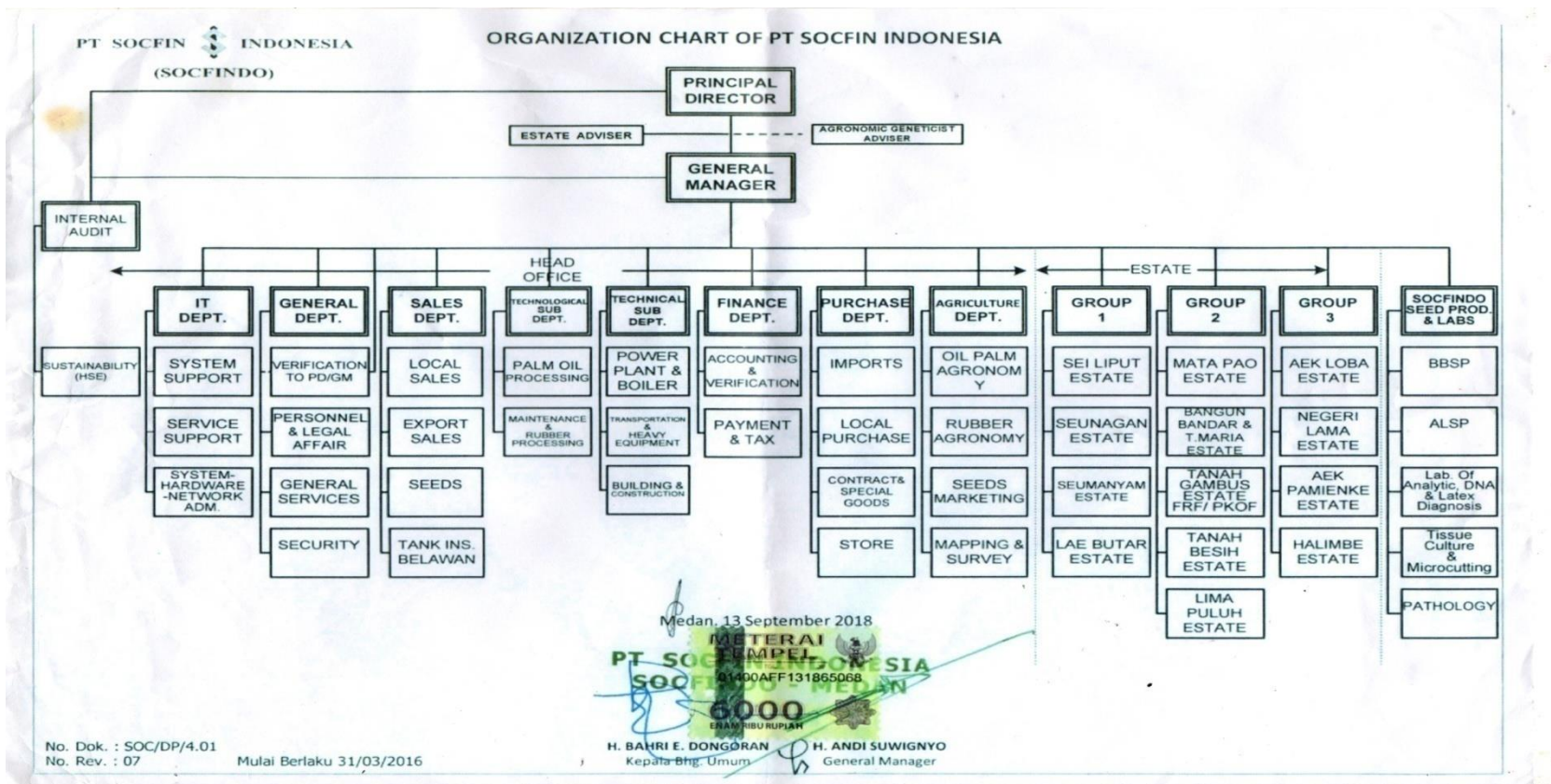
Visi PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN adalah menjadi perusahaan industri perkebunan kelapa sawit dan karet kelas dunia yang efisien dalam produksi dan memberikan keuntungan kepada para stake holder.

4.2.2. Misi

Adapun misi PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN adalah:

- a. Mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham.
- b. Memberlakukan sistem manajemen yang mengacu pada standar internasional dan acuan yang berlaku di bisnisnya.
- c. Menjalankan operasi dengan efisien dan hasil yang tertinggi (mutu dan produktivitas) serta harga yang kompetitif.
- d. Menjadi tempat kerja pilihan bagi karyawannya, aman dan sehat.
- e. Menggunakan sumber daya yang efisien dan minimalisasi limbah.
- f. Membagi kesejahteraan bagi masyarakat dimana kami beroperasi.

3.3. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan

4.2.3. Deskripsi dari Struktur Organisasi

Berikut ini akan dijelaskan uraian tugas (job description) yang terdapat pada struktur organisasi PT. SOCFIN INDONESIA terdiri dari:

1. Principal Director

- a. Memimpin dan mengurus perusahaan
- b. Mewakili perusahaan baik didalam maupun diluar perusahaan
- c. Bertanggung jawab atas seluruh keputusan dan ketetapan dalam kebijakan perusahaan

2. General Manager

- a. Mengkoordinir seluruh kegiatan perusahaan
- b. Mewakili *principal director*

3. Estate Advisor

Memberikan pendapat langsung atau saran kepada *principal director*

4. General Department (Bagian umum)

Dipimpin oleh seorang kepala bagian umum yang bertanggung jawab langsung kepada direksi dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Urusan anggaran, Law, Security, dan Public Relation
 1. Mengurus masalah HGU PT. SOCFIN INDONESIA Medan
 2. Mengurusi masalah hukum, peraturan yang berhubungan dengan kegiatan PT. SOCFIN INDONESIA Medan
 3. Menangani masalah yang timbul serta mengatur penjagaan asset perusahaan.
 4. Menangani masalah hubungan masyarakat

- b. Urusan Home Affairs, Transportation, Statistic, Accounting
 - 1. Menangani masalah kepegawaian
 - 2. Menangani masalah pengangkutan
 - 3. Pencatatan kegiatan dalam statistik
 - 4. Menghitung dan mengontrol biaya umum
 - 5. Membuat daftar gaji dan budget
- c. Urusan Training, Jamsostek, dan Inner Social
 - 1. Memprogram dan melaksanakan training, seminar dan Bench Marking
 - 2. Menangani masalah jamsostek
 - 3. Menangani masalah perumahan di seluruh kebun
 - 4. Menangani masalah umum
- d. Urusan Head Office dan Estate Security
 - 1. Menangani masalah keamanan kantor besar medan, kompleks perumahan PT. SOCFIN INDONESIA
 - 2. Menangani masalah pencurian, penjarahan kelapa sawit dankaret
 - 3. Menangani masalah keamanan dengan instansi terkait
 - 4. Mengatur sistem keamanan kebun-kebun
 - 5. Mengamankan asset perusahaan
- e. Urusan Electric Data Processing dan Communication Instrument
 - 1. Electric Data Processing
 - 2. Mengurus dan mengatur peralatan komunikasi (radio, telepon, HT dan lain-lain)
 - 3. Mengatur dan mengawasi peralatan komputer.

- f. Urusan General Expenses dan Non Staff Personil
 - 1. Menangani personalia pegawai
 - 2. Membuat perhitungan biaya umum dan masalah asuransi
 - 3. Membuat daftar golongan staf dan pegawai
 - 4. Membuat laporan
- g. Urusan Human Resources Recruitment, Security, Statistic dan Administration
 - 1. Menangani administrasi penerimaan pegawai pimpinan
 - 2. Membuat statistik laporan keamanan
 - 3. Medical Report
 - 4. Membuat daftar gaji seluruh staf dan pegawai kantor besar medan
 - 5. Membuat daftar pelamar kerja
- h. Urusan Home Affair dan Inventory Equipment
 - 1. Membuat daftar rincian bangunan rumah staf dan karyawan kantor besar medan
 - 2. Membuat dan memeriksa tagihan air, listrik, telepon, dan lain-lain
 - 3. Mengawasi pemakaian mess dan bungalow
 - 4. Menyusun anggaran perabot dan inventaris
 - 5. Membuat daftar inventaris kebun kantor besar medan
 - 6. Memeriksa bangunan rumah staf
- i. Urusan Working Permit, Vehicle Licence dan Guest
 - 1. Mengurus izin tenaga kerja asing
 - 2. Mengurus tiket pesawat

5. Agricultural Department (Bagian Tanaman)

Dipimpin oleh seorang kepala bagian dan bertanggung jawab kepada direksi dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Urusan Kultur Teknis Kelapa Sawit dan Karet
 1. Membuat rekomendasi mengenai kultur teknik kelapa sawit dan karet
 2. Mengecek dan mereview program sadap, stimulasi, rencana serta panel-panel deres yang dibuat staf urusan administrasi karet.
 3. Mengecek dan mereview program pemupukan kepala sawit dan karet yang dibuat oleh staf urusan administrasi kepala sawit dan pemupukan
 4. Mengambil contoh Daun dan LD
 5. Mengecek dan mereview produksi karet dan kelapa sawit yang dibuat oleh staf
 6. Urusan administrasi karet
- b. Urusan Control Panen Kelapa Sawit

Tugasnya adalah memeriksa seluruh keperluan tanaman.
- c. Urusan Eksploitasi Karet

Tugasnya adalah memeriksa seluruh aspek eksploitasi dan stimulasi semua kebun karet.
- d. Urusan hama dan Penyakit Tanaman
 1. Melaksanakan pengendalian hama penyakit sawit dan karet
 2. Membuat laporan pengendalian hama penyakit
 3. Mengevaluasi pengendalian hama penyakit

- e. Urusan Survey dan Pemetaan
 - 1. Mensurvey area dan membuat peta dan ukurannya
 - 2. Membuat laporan hasil dan ukuran areal peremajaan, perluasan dan konservasi
 - 3. Rekapitulasi luas areal sawit dan karet

6. Technical / Teknologi Department (Bagian Teknik / Teknologi)

Dipimpin oleh seorang kepala bagian yang bertanggung jawab kepada direksi dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Urusan Bangunan Pabrik dan Perawatan Instalasi Pengolahan
 - 1. Membuat desain, kalkulasi dan mengawasi pekerjaan bangunan pabrik dan seluruh instansi
 - 2. Memeriksa dan memberi petunjuk mengenai perawatan bangunan, instalasi pabrik dan mesin pengolahan
 - 3. Mengawasi jaringan listrik dan kapasitas pabrik
 - 4. Mengawasi kunjungan rutin ke kebun-kebun
 - 5. Mengawasi pesanan barang dan mengevaluasi biaya perawatan bangunan instalasi pabrik dan mesin
- b. Urusan Pemeliharaan dan Mesin – Mesin Penggerak
 - 1. Memeriksa pengoperasian boiler, bejana uap dan mesin-mesin pengolahan
 - 2. Memberi petunjuk perawatan boiler, bejana uap dan mesinmeisn pengolahan
 - 3. Mengawasi perbaikan mesin-mesin dan instalasi pabrik

7. Sales Department (Bagian Penjualan)

Dipimpin oleh seorang kepala bagian yang bertanggung jawab langsung kepada direksi dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Eksport Rubber / Seeds and Local Seeds
 1. Membuat dan memeriksa dokumen ekspor karet dan kecambah
 2. Membuat dan memeriksa dokumen penjualan kecambah
 3. Memeriksa rekening pengangkutan dan ekspedisi karet
- b. Eksport Oil
 1. Membuat dan memeriksa dokumen ekspor CPO dan turunannya
 2. Pembayaran pajak ekspor
 3. Memeriksa rekening pengangkutan CPO dan turunannya
 4. Memeriksa rekening PT.SOCFIN INDONESIA Medan

8. Finance Department

- a. Mempersiapkan slip jurnal untuk mutasi neraca dan laba rugi setiap kebun
- b. Mempersiapkan slip jurnal hutang-hutang pegawai, staf, dan pensiunan
- c. Memeriksa jurnal transaksi pembukuan kantor besar
- d. Mempersiapkan financial result
- e. Mempersiapkan daftar sisa hutang dan pemotongan hutang pegawai
- f. Mempersiapkan laporan keuangan
- g. Mempersiapkan daftar rincian perkiraan No. 1271, 1608, 1273 dan 1278

9. Purchase Department (Bagian Pembelian)

- a. Urusan pembelian lokal, impor, dan gudang
- b. Mengkoordinir seluruh proses pembelian lokal, impor, dan gudang

- c. Memeriksa permintaan uang dan pertanggung jawaban

10. IT Department

- a. Mempersiapkan dan memelihara sistem komputerisasi yang terintegrasi (SAP untuk kantor besar harvest IT plus untuk kebunkebun)
- b. Mengadakan dan memelihara seluruh jaringan komputerisasi dan hardwarenya
- c. Memelihara dan menyimpan data-data perusahaan yang ada di server

11. Internal Audit

Dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada direksi dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Kepala Internal Audit
 - 1. Menyusun rencana audit dan anggaran
 - 2. Melakukan pemeriksaan di Medan atau di kebun
 - 3. Membuat dan memeriksa laporan audit
 - 4. Memonitor tindak lanjut
- b. Staf Internal Audit
 - 1. Menyiapkan daftar pemeriksaan dan audit program
 - 2. Melaksanakan pemeriksaan dan menyiapkan laporan pemeriksaan

4.2.4. LOGO



4.2.5. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X, 8 pernyataan untuk variabel X₂ dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X adalah pendapatan, yang menjadi variabel X₂ adalah etos kerja, yang menjadi variabel Y adalah kesejahteraan karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 42 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X dan X₂ yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel pendapatan, variabel etos kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kesejahteraan karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 42 orang. Adapun dari ke-42 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	69,05%
2	Perempuan	13	30,95%
	Jumlah	42	100,00%

Sumber: data diolah (2022)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 69,05%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30,95%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-25 tahun	19	45,24%
2	26-31 tahun	14	33,33%
3	32-60 tahun	9	21,43%
	Jumlah	42	100,00%

Sumber: data diolah (2022)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 19 orang (45,24%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 14 orang (33,33%). Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 9 orang (21,43%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D-3	22	52,38%
2	S-1	12	28,57%
3	S-2	8	19,05%
	Jumlah	42	100,00%

Sumber: data diolah (2022)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 22 orang (52,38%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 12 orang (28,57)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 8 orang (19,05%).

a. Variabel Kesejahteraan karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kesejahteraan karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kesejahteraan karyawan (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	40,48%	11	26,19%	12	28,57%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
2	11	26,19%	17	40,48%	14	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
3	13	30,95%	11	26,19%	16	38,10%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
4	21	50,00%	10	23,81%	10	23,81%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
5	17	40,48%	11	26,19%	12	28,57%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
6	11	26,19%	17	40,48%	14	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%

Sumber: data diolah (2022)

b. Variabel Pendapatan (X)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel pendapatan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Pendapatan (X)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	57,14%	9	21,43%	6	14,29%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
2	29	69,05%	7	16,67%	5	11,90%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
3	25	59,52%	8	19,05%	6	14,29%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
4	25	59,52%	7	16,67%	7	16,67%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
5	25	59,52%	7	16,67%	7	16,67%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
6	31	73,81%	5	11,90%	5	11,90%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
7	28	66,67%	6	14,29%	6	14,29%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
8	33	78,57%	4	9,52%	4	9,52%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
9	29	69,05%	8	19,05%	5	11,90%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
10	25	59,52%	8	19,05%	8	19,05%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%

Sumber: data diolah (2022)

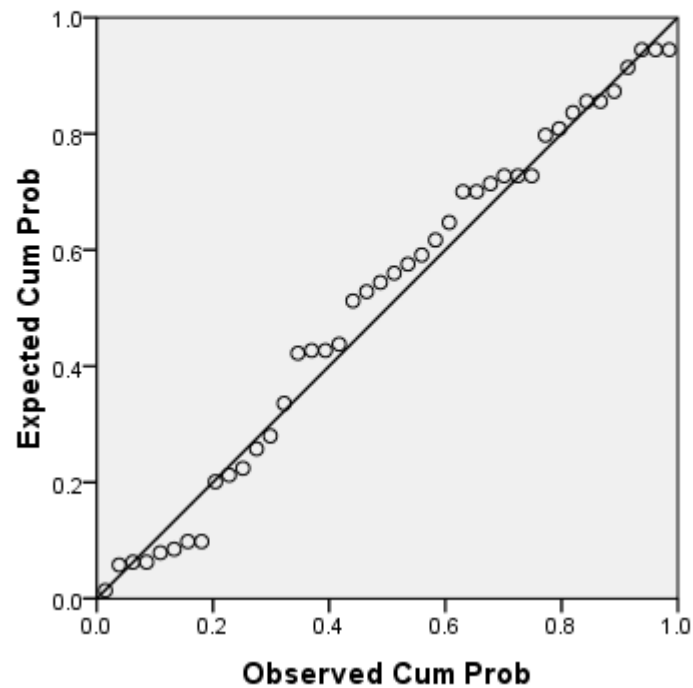
2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y Kesejahteraan Karyawan



Gambar 4.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.160	2.778		1.138	.262		
	X Pendapatan	.540	.069	.780	7.879	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y Kesejahteraan Karyawan

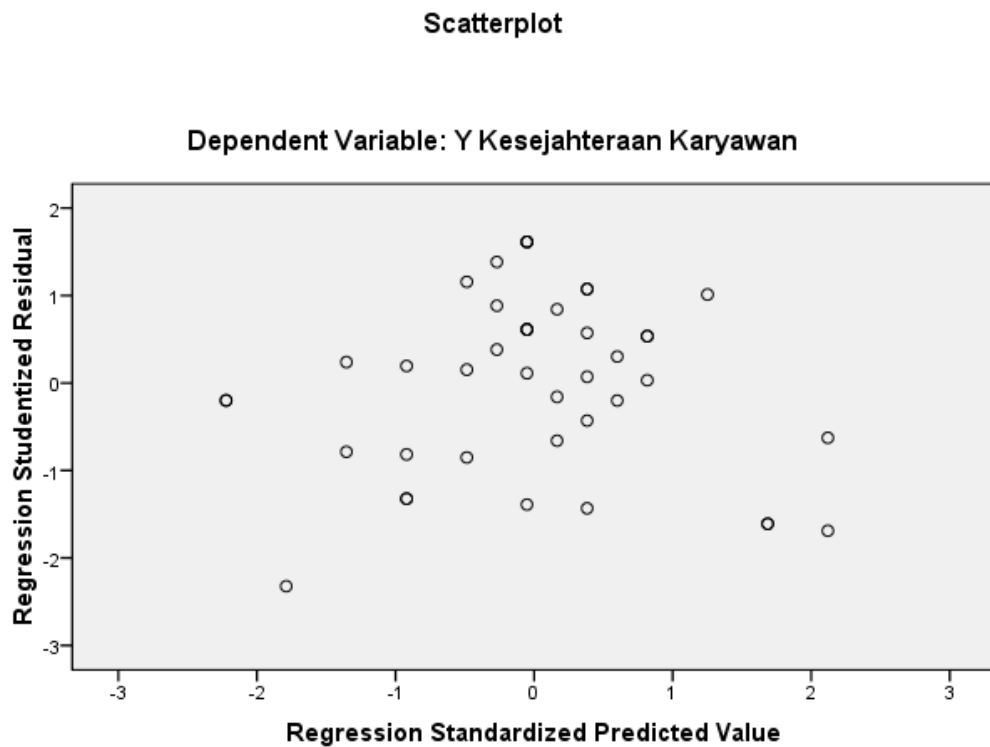
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0 atau nilai VIF > 10 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0 atau nilai VIF < 10 .

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance di atas 0 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.160	2.778		1.138	.262		
	X Pendapatan	.540	.069	.780	7.879	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 3,160 + 0,540 X$$

Keterangan:

Y = Kesejahteraan karyawan

X = Pendapatan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta yang diperoleh adalah sebesar 3,160.
- Koefisien pendapatan memberikan nilai sebesar 0,540 yang berarti bahwa semakin baik pendapatan maka kesejahteraan karyawan akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Tabel 4.10
Uji t Variabel X terhadap Y

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	3.160	2.778		1.138	.262		
	X Pendapatan	.540	.069	.780	7.879	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{\text{hitung}} = 7,879$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,684$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pendapatan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.
- Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pendapatan tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan diperoleh $t_{\text{hitung}} (7,879) > t_{\text{tabel}} (1,684)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 7,879 lebih besar dari 1,684 menunjukkan

t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan.

b. Uji F

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.968	1	253.968	62.075	.000 ^a
	Residual	163.651	40	4.091		
	Total	417.619	41			

a. Predictors: (Constant), X Pendapatan

b. Dependent Variable: Y Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 62,075$$

$$F_{tabel} = 5,424$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 62,075 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 5,424 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $62,075 \geq 5,424$, Nilai 62,075 lebih besar dari 5,424 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.598	2.02269

a. Predictors: (Constant), X Pendapatan

b. Dependent Variable: Y Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,608. Hal ini berarti 0,608% variasi variabel kesejahteraan karyawan (Y) ditentukan oleh variabel independen yaitu pendapatan (X). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pendapatan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kesejahteraan karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh antara pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan diperoleh $t_{hitung} (7,879) > t_{tabel} (1,684)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 7,879 lebih besar dari 1,684 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian di atas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Taufik (2013) menyatakan bahwa pendapatan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazmi (2015) menyatakan bahwa pendapatan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nirwana (2009) menyatakan bahwa pendapatan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2016) menyatakan bahwa pendapatan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendapatan (X) terhadap variabel kesejahteraan karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan secara nyata. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek pendapatan sehingga kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 0,608 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 5,424 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $62,075 \geq 5,424$, Nilai 62,075 lebih besar

dari 5,424 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pendapatan (X) terhadap kesejahteraan karyawan (Y) Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (pendapatan) terhadap variabel terikat (kesejahteraan karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika pendapatan (X) ditingkatkan maka secara bersamaan dapat pula meningkatkan kesejahteraan karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,608. Hal ini berarti 62,08% variasi variabel kesejahteraan karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pendapatan (X) . Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh antara pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan diperoleh $t_{hitung} (7,879) > t_{tabel} (1,684)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 7,879 lebih besar dari 1,684 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,608. Hal ini berarti 0,608% variasi variabel kesejahteraan karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pendapatan (X) . Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. PT. Socfin Indonesia Medan terus meningkatkan pengelolaan pendapatan karyawan dengan lebih baik lagi sehingga dapat kesejahteraan karyawan

akan lebih meningkat.

2. PT. Socfin Indonesia Medan sebaiknya perlu mencari cara untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alinvia, Sagita Ayu. *Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator Studi Pada PT. Astra Internasional, Tbk-Toyota Auto 2000 Cabang Sutoyo Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 57. No 1. 2018.
- Amanda, Aldea Enno dan Budiwibowo. Satrijo. *Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun*. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*. No.1. Vol 6. 2017.
- Amsari, Syahrul. “Pengembangan Kesejahteraan Sosial Melalui Sistem Jaminan Sosial Islam”. *Jurnal Prodising Seminar Internasional Studi Islam*. 2023.
- Arianty, Nel. *Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Pegawai*. *Jurnal Manajemen & Bisnis* VOL 14 NO. 02. 2014.
- Azuar, Juliandi. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press, 2014.
- Dedek, Gultom Kurniawan. *Pengaruh Pendapatan Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara Persero Tbk Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol 14. No 2. 2014.
- Hayati, Isra. “Peningkatan Pendapatan Rumah Tangga Melalui Daur Ulang Limbah Masyarakat”. *Jurnal*. Vol. 2 No. 1. Diakses pada 20 April 2023. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8441>.
- Hayati, Isra. “Peningkatan Pendapatan Rumah Tangga Melalui Daur Ulang Limbah Masyarakat”. Vol. 2 No. 1. 2021. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8441>
- Imam, Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001.
- Jufrizen. (2016). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Vol. 17 No. 1. 2016.
- Mutiah, Khairah. “Peran Bank Sampah Dalam Meningkatkan Pendapatan Ibu Rumah Tangga di Desa Sait Buttu Kec. Pematang Sidamanik”. Vol. 2 No. 2. 2020. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/IHSAN/article/view/5332>

Rodiathul, Wardani Kusuma. *Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 31. No 1. 2016

Stephen, Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehallindo, 2006

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Sutrisno, Edy. *Pendapatan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

Tim Penyusun Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi, *Buku Panduan Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo*, Semarang: 2016.

Vivin, Rosvita. *Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan. Jurnal farmasi*. Vol. 2. No 1. 2017

Yusuf, A., *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana, 2014.

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.598	2.02269

a. Predictors: (Constant), X Pendapatan

b. Dependent Variable: Y Kesejahteraan Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.968	1	253.968	62.075	.000 ^a
	Residual	163.651	40	4.091		
	Total	417.619	41			

a. Predictors: (Constant), X Pendapatan

b. Dependent Variable: Y Kesejahteraan Karyawan

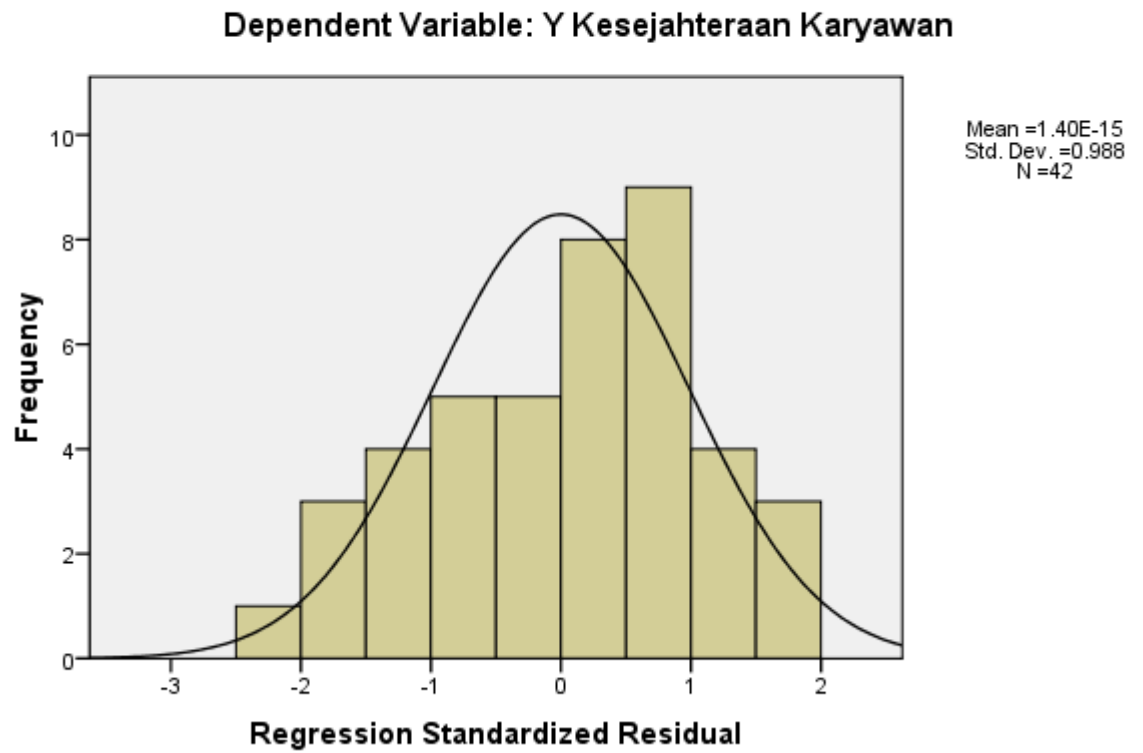
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.160	2.778		1.138	.262		
	X Pendapatan	.540	.069	.780	7.879	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y Kesejahteraan Karyawan

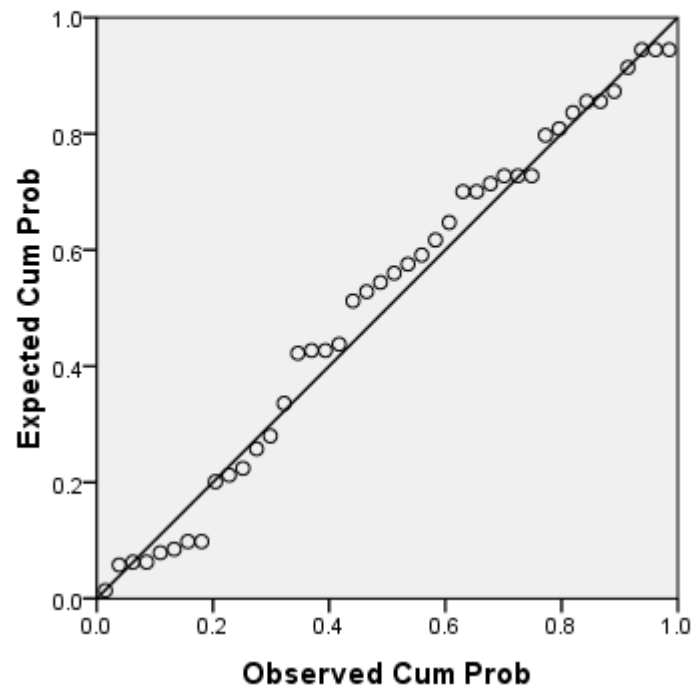
Charts

Histogram



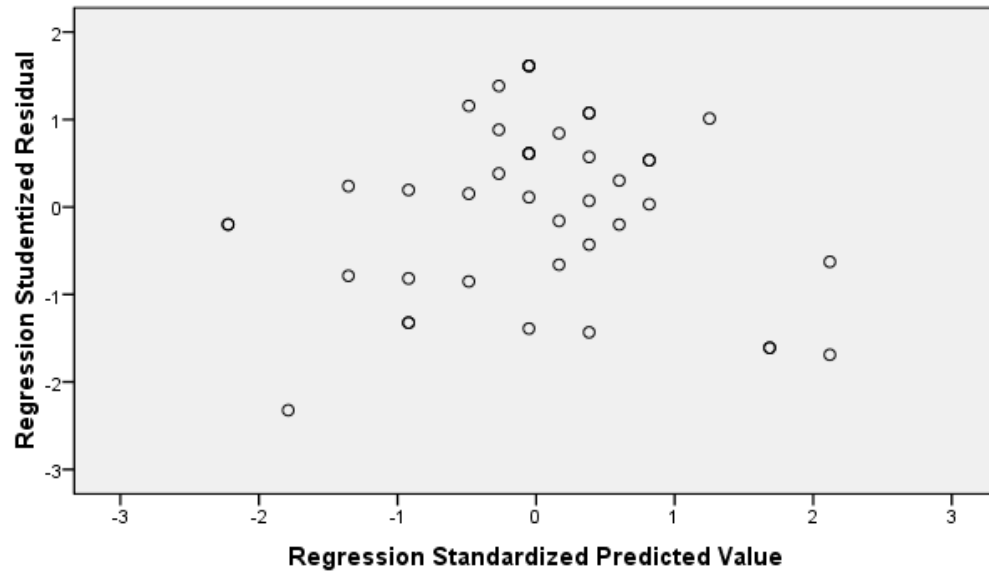
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y Kesejahteraan Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Y Kesejahteraan Karyawan



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X Pendapatan	Y Kesejahteraan Karyawan
N		42	42
Normal Parameters ^a	Mean	40.2381	24.9048
	Std. Deviation	4.60546	3.19152
Most Extreme Differences	Absolute	.122	.206
	Positive	.113	.118
	Negative	-.122	-.206
Kolmogorov-Smirnov Z		.792	1.333
Asymp. Sig. (2-tailed)		.557	.057
a. Test distribution is Normal.			

Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574

38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423

77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	647,789	799,500	864,163	899,583	921,848	937,111	948,217	956,656	963,285	968,627
2	38,506	39,000	39,165	39,248	39,298	39,331	39,355	39,373	39,387	39,398
3	17,443	16,044	15,439	15,101	14,885	14,735	14,624	14,540	14,473	14,419
4	12,218	10,649	9,979	9,605	9,364	9,197	9,074	8,980	8,905	8,844
5	10,007	8,434	7,764	7,388	7,146	6,978	6,853	6,757	6,681	6,619
6	8,813	7,260	6,599	6,227	5,988	5,820	5,695	5,600	5,523	5,461
7	8,073	6,542	5,890	5,523	5,285	5,119	4,995	4,899	4,823	4,761
8	7,571	6,059	5,416	5,053	4,817	4,652	4,529	4,433	4,357	4,295
9	7,209	5,715	5,078	4,718	4,484	4,320	4,197	4,102	4,026	3,964
10	6,937	5,456	4,826	4,468	4,236	4,072	3,950	3,855	3,779	3,717
11	6,724	5,256	4,630	4,275	4,044	3,881	3,759	3,664	3,588	3,526
12	6,554	5,096	4,474	4,121	3,891	3,728	3,607	3,512	3,436	3,374
13	6,414	4,965	4,347	3,996	3,767	3,604	3,483	3,388	3,312	3,250
14	6,298	4,857	4,242	3,892	3,663	3,501	3,380	3,285	3,209	3,147
15	6,200	4,765	4,153	3,804	3,576	3,415	3,293	3,199	3,123	3,060
16	6,115	4,687	4,077	3,729	3,502	3,341	3,219	3,125	3,049	2,986
17	6,042	4,619	4,011	3,665	3,438	3,277	3,156	3,061	2,985	2,922
18	5,978	4,560	3,954	3,608	3,382	3,221	3,100	3,005	2,929	2,866
19	5,922	4,508	3,903	3,559	3,333	3,172	3,051	2,956	2,880	2,817
20	5,871	4,461	3,859	3,515	3,289	3,128	3,007	2,913	2,837	2,774
21	5,827	4,420	3,819	3,475	3,250	3,090	2,969	2,874	2,798	2,735
22	5,786	4,383	3,783	3,440	3,215	3,055	2,934	2,839	2,763	2,700
23	5,750	4,349	3,750	3,408	3,183	3,023	2,902	2,808	2,731	2,668
24	5,717	4,319	3,721	3,379	3,155	2,995	2,874	2,779	2,703	2,640
25	5,686	4,291	3,694	3,353	3,129	2,969	2,848	2,753	2,677	2,613
26	5,659	4,265	3,670	3,329	3,105	2,945	2,824	2,729	2,653	2,590
27	5,633	4,242	3,647	3,307	3,083	2,923	2,802	2,707	2,631	2,568
28	5,610	4,221	3,626	3,286	3,063	2,903	2,782	2,687	2,611	2,547
29	5,588	4,201	3,607	3,267	3,044	2,884	2,763	2,669	2,592	2,529
30	5,568	4,182	3,589	3,250	3,026	2,867	2,746	2,651	2,575	2,511
31	5,549	4,165	3,573	3,234	3,010	2,851	2,730	2,635	2,558	2,495
32	5,531	4,149	3,557	3,218	2,995	2,836	2,715	2,620	2,543	2,480
33	5,515	4,134	3,543	3,204	2,981	2,822	2,701	2,606	2,529	2,466
34	5,499	4,120	3,529	3,191	2,968	2,808	2,688	2,593	2,516	2,453
35	5,485	4,106	3,517	3,179	2,956	2,796	2,676	2,581	2,504	2,440
36	5,471	4,094	3,505	3,167	2,944	2,785	2,664	2,569	2,492	2,429
37	5,458	4,082	3,493	3,156	2,933	2,774	2,653	2,558	2,481	2,418
38	5,446	4,071	3,483	3,145	2,923	2,763	2,643	2,548	2,471	2,407
39	5,435	4,061	3,473	3,135	2,913	2,754	2,633	2,538	2,461	2,397
40	5,424	4,051	3,463	3,126	2,904	2,744	2,624	2,529	2,452	2,388
41	5,414	4,042	3,454	3,117	2,895	2,736	2,615	2,520	2,443	2,379
42	5,404	4,033	3,446	3,109	2,887	2,727	2,607	2,512	2,435	2,371
43	5,395	4,024	3,438	3,101	2,879	2,719	2,599	2,504	2,427	2,363

44	5,386	4,016	3,430	3,093	2,871	2,712	2,591	2,496	2,419	2,355
45	5,377	4,009	3,422	3,086	2,864	2,705	2,584	2,489	2,412	2,348
46	5,369	4,001	3,415	3,079	2,857	2,698	2,577	2,482	2,405	2,341
47	5,361	3,994	3,409	3,073	2,851	2,691	2,571	2,476	2,399	2,335
48	5,354	3,987	3,402	3,066	2,844	2,685	2,565	2,470	2,393	2,329
49	5,347	3,981	3,396	3,060	2,838	2,679	2,559	2,464	2,387	2,323
50	5,340	3,975	3,390	3,054	2,833	2,674	2,553	2,458	2,381	2,317
51	5,334	3,969	3,385	3,049	2,827	2,668	2,547	2,452	2,375	2,311
52	5,328	3,963	3,379	3,044	2,822	2,663	2,542	2,447	2,370	2,306
53	5,322	3,958	3,374	3,038	2,817	2,658	2,537	2,442	2,365	2,301
54	5,316	3,953	3,369	3,034	2,812	2,653	2,532	2,437	2,360	2,296
55	5,310	3,948	3,364	3,029	2,807	2,648	2,528	2,433	2,355	2,291
56	5,305	3,943	3,359	3,024	2,803	2,644	2,523	2,428	2,351	2,287
57	5,300	3,938	3,355	3,020	2,798	2,639	2,519	2,424	2,347	2,282
58	5,295	3,934	3,351	3,016	2,794	2,635	2,515	2,420	2,342	2,278
59	5,290	3,929	3,347	3,012	2,790	2,631	2,511	2,416	2,338	2,274
60	5,286	3,925	3,343	3,008	2,786	2,627	2,507	2,412	2,334	2,270
61	5,281	3,921	3,339	3,004	2,783	2,624	2,503	2,408	2,331	2,266
62	5,277	3,917	3,335	3,000	2,779	2,620	2,499	2,404	2,327	2,263
63	5,273	3,914	3,331	2,997	2,775	2,616	2,496	2,401	2,323	2,259
64	5,269	3,910	3,328	2,993	2,772	2,613	2,493	2,397	2,320	2,256
65	5,265	3,906	3,324	2,990	2,769	2,610	2,489	2,394	2,317	2,252
66	5,261	3,903	3,321	2,987	2,766	2,607	2,486	2,391	2,314	2,249
67	5,257	3,900	3,318	2,984	2,762	2,604	2,483	2,388	2,310	2,246
68	5,254	3,896	3,315	2,981	2,759	2,601	2,480	2,385	2,307	2,243
69	5,250	3,893	3,312	2,978	2,757	2,598	2,477	2,382	2,305	2,240
70	5,247	3,890	3,309	2,975	2,754	2,595	2,474	2,379	2,302	2,237
71	5,244	3,887	3,306	2,972	2,751	2,592	2,472	2,376	2,299	2,235
72	5,241	3,885	3,303	2,969	2,748	2,589	2,469	2,374	2,296	2,232
73	5,238	3,882	3,301	2,967	2,746	2,587	2,466	2,371	2,294	2,229
74	5,235	3,879	3,298	2,964	2,743	2,584	2,464	2,369	2,291	2,227
75	5,232	3,876	3,296	2,962	2,741	2,582	2,461	2,366	2,289	2,224
76	5,229	3,874	3,293	2,959	2,738	2,580	2,459	2,364	2,286	2,222
77	5,226	3,871	3,291	2,957	2,736	2,577	2,457	2,362	2,284	2,220
78	5,223	3,869	3,289	2,955	2,734	2,575	2,454	2,359	2,282	2,217
79	5,221	3,867	3,286	2,953	2,732	2,573	2,452	2,357	2,280	2,215
80	5,218	3,864	3,284	2,950	2,730	2,571	2,450	2,355	2,277	2,213
81	5,216	3,862	3,282	2,948	2,727	2,569	2,448	2,353	2,275	2,211
82	5,213	3,860	3,280	2,946	2,725	2,567	2,446	2,351	2,273	2,209
83	5,211	3,858	3,278	2,944	2,723	2,565	2,444	2,349	2,271	2,207
84	5,209	3,856	3,276	2,942	2,722	2,563	2,442	2,347	2,269	2,205
85	5,207	3,854	3,274	2,940	2,720	2,561	2,440	2,345	2,268	2,203
86	5,204	3,852	3,272	2,939	2,718	2,559	2,438	2,343	2,266	2,201
87	5,202	3,850	3,270	2,937	2,716	2,557	2,437	2,341	2,264	2,199
88	5,200	3,848	3,268	2,935	2,714	2,556	2,435	2,340	2,262	2,198
89	5,198	3,846	3,267	2,933	2,713	2,554	2,433	2,338	2,260	2,196
90	5,196	3,844	3,265	2,932	2,711	2,552	2,432	2,336	2,259	2,194
91	5,194	3,843	3,263	2,930	2,709	2,551	2,430	2,335	2,257	2,193

92	5,192	3,841	3,262	2,928	2,708	2,549	2,428	2,333	2,256	2,191
93	5,191	3,839	3,260	2,927	2,706	2,547	2,427	2,332	2,254	2,189
94	5,189	3,838	3,258	2,925	2,705	2,546	2,425	2,330	2,252	2,188
95	5,187	3,836	3,257	2,924	2,703	2,544	2,424	2,328	2,251	2,186
96	5,185	3,834	3,255	2,922	2,702	2,543	2,422	2,327	2,249	2,185
97	5,183	3,833	3,254	2,921	2,700	2,542	2,421	2,326	2,248	2,183
98	5,182	3,831	3,252	2,919	2,699	2,540	2,420	2,324	2,247	2,182
99	5,180	3,830	3,251	2,918	2,697	2,539	2,418	2,323	2,245	2,181
100	5,179	3,828	3,250	2,917	2,696	2,537	2,417	2,321	2,244	2,179
∞	5,039	3,703	3,129	2,799	2,579	2,421	2,300	2,204	2,126	2,061

LAMPIRAN







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
 http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
 Nomor dan tanggalnya



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

3 Jumadil Akhir 1443 H
 6 Januari 2022 M

Di -
 Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Andini Tasya
 NPM : 1801280023
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Kredit Kumulatif : 3, 55



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT.Socfin Indonesia .	 2 - 2 - 2022	Dr. Hj. Maya San	 acc/09/02/22
2	Analisa Penggunaan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Socfin Indonesia, Medan	-	-	-
3	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Departement Shop Pada PT.Telkom	-	-	-

Ng. Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencela buku panduan skripsi FAI UMSU
 Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
 Hormat Saya

Andini Tasya

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



Bisa membuat surat di sini
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi :
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE., Ak., M.Si

Nama Mahasiswa : Andini Tasya
Npm : 1801280023
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT.Socfin Indonesia

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
25 Juli 2022	Pengaruh variabel, teori keterkaitan Per variabel, Data Pendapatan Identifikasi masalah		
10 Agustus 2022	Penambahan teori Pendukung		
16 Agustus 2022	Ace, skripsi proposal		



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S/Pd., M.Si

Medan, 21 Juli 2022

Pembimbing Proposal

Assoc. Prof. Dr. Maya Sari, SE., Ak., M.Si



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Diaformasi pada 21 Agustus 2022
Nomor: 041/2022

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK.BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari Kamis, 25 Agustus 2022 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Andini Tasya
Npm : 1801280023
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT.Socfin Indonesia

Disetujui/ Tidak disetujui :

Item	Komentar
Judul	oke
Bab I	identifikasi masalah harus ada di latar belakang -kurang kutipan di data" & mendukung
Bab II	tambah teori dan masalah syariah
Bab III	-teknik analisis -uji instrumen
Lainnya	kutipan maksimal 10 tahun kebelakang daftar pustaka belum sesuai pedoman
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 5-9-2022

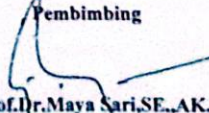
Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari SE, Sy, ME.I)

Pembimbing

(Assoc.Prof.Ir.Maya Sari, SE, AK, M.Si)

Pembahas

(Khairunnisa, SE, I, MM)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 8958/K.BAN-PT/Akre/P1/H1/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)



Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada Hari Kamis, 25 Agustus 2022 dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Andini Tasya
Npm : 1801280023
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT.Socfin Indonesia

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 5-9-2022

Tim Seminar

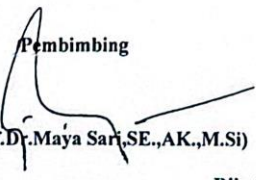
Ketua Program Studi


(Isra Hayati S.Pd., M.Si)


Sekretaris Program Studi


(Syahrul Amsari SE, Sy, ME.i)

Pembimbing


(Assoc.Prof.Dr. Maya Sari, SE., AK., M.Si)

Pembahas


(Khairunnisa, SE.I, MM)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Zailani, MA



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU

Agung | Cerdas | Terpercaya
menyebarkan surah in agar dimusnahkan
dan ditangganya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fal.umsu.ac.id> [* fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [i/umsumedan](#) [f/umsumedan](#) [u/umsumedan](#) [u/umsumedan](#)

Nomor : 1015/II.3/UMSU-01/F/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

09 Safar 1444 H
05 Agustus 2022 M

[Handwritten signature]
07 SEP 2022
umum.

Kepada Yth :
Pimpinan PT.Socfin Indonesia
di-

Tempat.

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Andini Tqsy
NPM : 1801280023
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT.Socfin Indonesia.

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh



A.n Dekan,

Wakil Dekan III



CC. File



Medan, 08 September 2022
No.UM/X/Bi/2458/2022

Kepada Yth
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3
Medan 20238

Dengan Hormat,

Hal : Riset Mahasiswa

Sehubungan dengan Surat No : 1015/II.3/UMSU-01/F/2022 mengenai Izin Riset Pendahuluan Mahasiswa, dapat kami setuju dilaksanakan di PT Socfin Indonesia Jl. K. L. Yos Sudarso No. 106 Medan mulai tanggal 10 Oktober s/d 09 Nopember 2022 a/n :

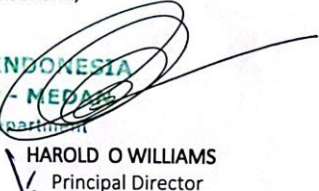
Nama : Andini Tqsy
NIM : 1801280023
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Kegiatan Riset dilaksanakan dengan mematuhi Protokol kesehatan yang berlaku. Saat akan melaksanakan Riset diharapkan mahasiswa dibekali dengan Surat Keterangan Sehat. Akomodasi, transportasi dan konsumsi termasuk apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan Riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan agar maklum.

Hormat kami,


PT SOCFIN INDONESIA
SOCFINDO - MEDAN
General Department
H. SUGIHARTANA
Kepala Bhg. Umum


HAROLD O WILLIAMS
Principal Director

CC : - PD
- GM
- File
HS/FG/k

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Andini Tasya
NPM : 1801280023
Tempat, Tanggal Lahir : Medan , 06 April 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Pematang Setrak Dusun III , Teluk mengkudu
Nama OrangTua
a. Ayah : Suharto
b. Ibu : Riri Kesumawati



B. Jenjang Pendidikan

SDN : Tamat Tahun 2012
SMPN 1 T.Mengkudu: Tamat Tahun 2015
SMAN 1 Sei.Rampah : Tamat Tahun 2018
S1 UMSU : Tamat Tahun 2023

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat yang sebenar-benarnya dan rasa tanggungjawab

Medan, Maret 2023
Penulis



Andini Tasya