

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI CV. SINAR ABADI KELURAHAN TITI PAPAN
KECAMATAN MEDAN DELI**

S K R I P S I

Oleh :

MUHAMMAD JEFRI SEPTIAN

1404300158

AGRIBISNIS



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

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI CV. SINAR ABADI KELURAHAN TITI PAPAN
KECAMATAN MEDAN DELI

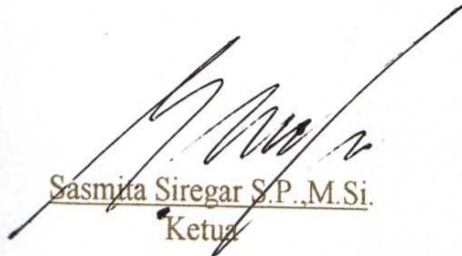
SKRIPSI

Oleh :

MUHAMMAD JEFRI SEPTIAN
1404300158
AGRBISNIS

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Komisi Pembimbing


Sasmia Siregar S.P., M.Si.
Ketua


Mailina Harahap S.P., M.Si.
Anggota

Disahkan Oleh:
Dekan



Ir. Asrihanarhi Munar, M.P.

Tanggal Lulus : 19 Maret 2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Muhammad Jefri Septian
NPM : 1404300158

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: CV. Sinar Abadi, Kelurahan Titi Papan, Kecamatan Medan Deli adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencatumkan sumber yang jelas.

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



Medan, 19 Maret 2019

Yang menyatakan


Muhammad Jefri Septian

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Jefri Septian lahir di Hamparan perak pada Tanggal 25 Juni 1996 anak ke 1 dari 2 bersaudara. Putra dari Ayahanda Azhar dan Ibunda Supiani.

1. Pada tahun 2005 telah menyelesaikan pendidikan di SDN 021 Indrapuri Riau
2. Pada tahun 2008 telah menyelesaikan pendidikan di SMP Latersia Riau
3. Pada tahun 2011 telah menyelesaikan pendidikan di SMAN 9 Medan
4. Pada tahun 2014 diterima masuk di Perguruan Tinggi pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Tahun 2014 mengikuti Masa Orientasi Program Studi dan Pengenalan Kampus (OSPEK) dan Masa Ta'aruf (MASTA) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Pada tahun 2017 telah menyelesaikan Praktek Kerja Lapangan di PT. PP. London sumatera, Unit Lima puluh Kabupaten Simalungun.

Pada tahun 2018 melakukan penelitian skripsi dengan judul "**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN** Dengan studi kasus Cv. Sinar Abadi Kelurahan Titi Papan Kecamatan Medan Deli).

UCAPAN TERIMAKASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis, Ayah saya Azhar dan Ibunda saya Supiani yang telah mencurahkan cinta dan kasih sayang yang tiada henti, serta motivasinya supaya penulis dapat meraih cita-cita dan menuju masa depan yang cerah.
2. Ibu Sasmita Siregar S.P, M.Si selaku Ketua pembimbing yang telah mencurahkan perhatiannya untuk membimbing dengan mengarahkan penulis.
3. Ibu Mailina Harahap S.P,M.Si selaku anggota Pembimbing yang telah mencurahkan perhatiannya untuk membimbing dengan mengarahkan penulis.
4. Ibu Ir. Hj Asritanarni Munar,MP selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P.,M,Si. Selaku wakil Dekan 1 Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Khairunnisa Rangkuti, S.P, M.Si selaku Ketua Program Studi Agribisnis.
7. Bapak/Ibu Dosen serta staf pada fakultas pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Ayu Soraya, Jesica Maylisa, Sri Mulyani, Ariel Muzani, Yudha Agustian, Zainal Arifin, Anton Sujarwo, Rahmad kurniawan, Rizky anugerah, Rika Rezki Lubis, Desi Sukma, Bunga Astari, Ihwan Parlindungan dan teman-teman, yang selalu memberikan motivasi dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga kemudahan dan kelancaran senantiasa mengiringi disetiap langkah penyusunan karya ini. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan orang-orang yang mengikuti sampai hari pembalasan.

Usaha dan upaya untuk senantiasa melakukan yang terbaik atas setiap kerja menjadikan akhir dari pelaksanaan penelitian yang terwujud dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul “Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus : CV. Sinar Abadi Kelurahan Titi Papan Kecamatan Medan Deli)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagai persyaratan guna memperoleh derajat Sarjana Pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi, Skripsi ini jauh dari sempurna baik dari segi penyusunan, bahasa atau pun penulisannya. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bekal pengalaman untuk menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Medan, Oktober 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
RIWAYAT HIDUP	ii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Perumusan Masalah	4
Tujuan Penelitian	4
TINJAUAN PUSTAKA	5
Landasan Teori.....	5
Tenaga Kerja	5
Kepuasan Kerja	5
Kepemimpinan	6
Kompensasi	7
Rekan Kerja.....	9
Gaji	9
Sistem penggajian.....	12
Pekerjaan itu Sendiri.....	13
Penelitian Terdahulu	13
Kerangka Pemikiran.....	14
Hipotesis Penelitian	16
METODE PENELITIAN	17
Metode Penelitian	17
Metode Penentuan Lokasi Penelitian.....	17
Metode Pengumpulan Data.....	17

Metode Penarikan Sampel	18
Metode Analisis data.....	18
Defenisi dan Batasan Operasional	22
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....	24
Sejarah Singkat Perusahaan	24
Lokasi Perusahaan	24
Struktur Organisasi	25
Luas dan Letak Geografis	27
Karakteristik Sampel.....	29
Jumlah Sampel Menurut Usia	29
Jumlah Sampel Menurut Pengalaman Kerja	30
Jumlah Sampel Menurut Lamanya Pendidikan	31
Jumlah Sampel Menurut Gender	31
Jumlah Sampel Menurut Jumlah Tanggungan	32
HASIL DAN PEMBAHASAN	33
Sistem Pengolahan Gaji Karyawan	
CV Sinar Abadi.....	33
Tingkat Kepuasan Karyawan.....	33
Faktor Kepemimpinan	34
Faktor Kompensasi Kerja	35
Faktor Rekan Kerja.....	36
Faktor Gaji/Upah	37
Faktor Pekerjaan itu Sendiri	38
Rekapitulasi Jawaban Responden	39
Uji Validitas	41
Uji Reliabilitas	42
Uji Hipotesis	46
Uji Koefisien Determinasi (R^2)	46
Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	46
Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t).....	47
KESIMPULAN DAN SARAN	50
Kesimpulan	50
Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rentan Skala Kepuasan.....	19
2.	Jumlah Penduduk menurut Etnis.....	28
3.	Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan.....	29
4.	Distribusi Sampel Berdasarkan Usia.....	29
5.	Distribusi Sampel Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	30
6.	Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan.....	31
7.	Distribusi Sampel Berdasarkan Gender.....	31
8.	Distribusi Sampel Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	32
9.	Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan.....	34
10.	Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Kerja.....	35
11.	Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja.....	36
12.	Tanggapan Responden Tentang Gaji/Upah.....	37
13.	Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan itu Sendiri.....	38
14.	Rekapitulasi Jawaban Responden.....	39
15.	Hasil Uji Validitas.....	42
16.	Hasil Uji Realibilitas.....	43
17.	Hasil Regresi Linear Berganda.....	44

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Berpikir.....	15
2.	Struktur Organisasi CV Sinar Abadi.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Identitas Responden.....	53
2.	Tingkat Kepuasan.....	54
3.	Validasai dan Reabilitas.....	56
4.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	62

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting perannya dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia adalah kekayaan utama bagi setiap perusahaan yang harus dipelihara dan dikelola dengan baik. Pada prinsipnya sumber daya yang menentukan organisasi, organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dan dilengkapi dengan fasilitas, sarana, dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan (Budi,2013).

Di Negara - negara yang sedang berkembang, sektor ketenagakerjaan selalu menjadi perhatian utama, karena unsur manusia selalu menjadi fokus sentral dalam seluruh proses pembangunan nasional. Sasaran akhir dari semua pembangunan nasional adalah peningkatan mutu hidup manusia lahir, batin, mental dan spiritual. Tersedianya berbagai jenis sumber dan kekayaan alam, teknologi yang paling mutakhir, sarana dan prasarana kerja yang tersedia untuk menggerakkan pembangunan nasional, hanya akan ada artinya jika tersedia tenaga kerja untuk menggunakan dan menggerakkannya (Istijanto,2008).

Dalam kondisi krisis ekonomi dan masa reformasi saat ini, karyawan dipandang sebagai salah satu asset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki perasaan, fikiran dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang

layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk kepuasan karyawan (Istijanto,2009).

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan penempatan karyawan yaitu dalam penempatan tenaga kerja harus benar-benar sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya. Apabila seseorang ditempatkan pada suatu organisasi dimana yang bersangkutan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya. Maka karyawan tersebut akan cenderung bergairah kerja, berperilaku positif, karyawan akan merasa puas dan berusaha memberikan sumbangan yang paling maksimal kearah pencapaian tujuan dan organisasi (Pintubatu,2015).

Selanjutnya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Hubungan komunikasi sesama karyawan yang kurang harmonis, kurang luasnya ruangan sehingga karyawan tidak leluasa bergerak dan tidak adanya tempat untuk istirahat dan ruangan beribadah. Seharusnya kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan yang mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan terlebih motivasi untuk bekerja (Rivai,2006).

CV Sinar abadi merupakan salah satu industri skala menengah yang memproduksi kecap manis dan kecap asin sebagai produk akhir yang dikenal di daerah kelurahan titipapan yang sudah beroperasi kurang lebih 35 tahun. Industri pengolahan kecap CV Sinar abadi mencerminkan keselarasan antara sektor pertanian dan sektor industri yaitu dengan menampung sebagian hasil produksi

pertanian rakyat terutama kacang kedelai sebagai bahan baku (input) utama dalam proses pengolahan kecap.

CV Sinar abadi memiliki sejarah, awalnya perusahaan itu di dirikan oleh Abeng wijaja kemudian pada tahun 2015, pemimpin perusahaan dilanjutkan oleh anaknya Sunanto Wijaja meski demikian, perjuangan agar bisa bertahan juga tidak mudah, karena industri CV Sinar abadi yang berskala menengah ini harus bersaing dengan industri skala besar.

CV. Sinar Abadi sejak berdiri hingga mengembangkan perusahaannya telah berusaha memberikan kepuasan kerja kepada kayawannya. Tetapi sejauh mana keberhasilan manajemen CV Sinar abadi dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara memberikan suatu rasa kepuasan kerja sehingga karyawan merasa terpuaskan dan memilih loyal pada pekerjaannya.

Sebagai sebuah perusahaan dalam bidang penjualan CV Sinar abadi di tuntutan untuk dapat meningkatkan strategi-strategi dalam hal penjualannya. Oleh karena itu maka sangat penting bagi CV Sinar abadi untuk memotivasi karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal, sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas perusahaan, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan dan faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada usaha industri kecap CV Sinar Abadi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada usaha industri kecap CV. Sinar Abadi ?
2. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada usaha industri kecap CV. Sinar Abadi ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti dari uraian rumusan masalah di atas adalah untuk :

1. Untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada usaha industri kecap CV. Sinar Abadi.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada usaha industri kecap CV. Sinar Abadi.

Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan informasi bagi peneliti dalam mengembangkan wawasan.
2. Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, terutama usaha industri kecap.
3. Sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Tenaga Kerja

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha dan karyawan. Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada yang dicapai perusahaan tersebut, sedangkan karyawan adalah penjual jasa (fikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, mereka wajib terikat untuk mengerjakan pekerjaannya yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Mahmudi,2005).

Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa tenaga kerja adalah salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam operasional perusahaan tersebut. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan masyarakat (Simamora,2004).

Kepuasan Kerja

Kebutuhan dan keinginan mendorong manusia melakukan pekerjaan dan aktivitas yang beragam. Hal ini menyebabkan cara-cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan tersebut juga berbeda pula, dilihat persentase besar kecilnya dorongan untuk melakukan pekerjaan, itu tergantung pada tingkat kepuasan yang diperoleh secara individu dalam perusahaan (Nurbahar,2015).

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja. (Rivai, 2010).

Daft dan Steers dalam Margareth mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosional positif dan menyenangkan sebagai akibat dari penilaian atas pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempat bekerja (Istijanto, 2006).

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap perusahaan, baik itu hubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Handoko (2001) menyatakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja biasanya memiliki catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki arti penting tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan, terutama karena dapat menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja.

Kepemimpinan

Pemimpin merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pemimpin harus

memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal, Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide, dan gagasannya demi keberhasilan perusahaan (Kartini,2003).

Menurut wexley dan yuki (2003:189) kepemimpinan adalah “mempengaruhi orang untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya”. Sedangkan menurut Ordway Tead yang dikutip oleh kartini kartono (2003:49) kepemimpinan adalah “kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Pengertian kepemimpinan dari sejumlah para ahli tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati.

Kompensasi Kerja

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan

dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2006). Kompensasi terdiri dari dua, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran upah, gaji, bonus atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah berbagai macam asuransi dan perawatan anggota keluarga. Kompensasi non finansial ialah pujian dan pengakuan yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja.

Pendapat lain menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi merupakan aspek yang sangat penting bagi karyawan sebagai pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan yang dilakukannya (Hasibuan, 2003). Adapula pendapat yang mengemukakan bahwa kompensasi yang tinggi menuntut prestasi, kompetensi dan kualitas yang tinggi pula. Diberikannya kompensasi yang tinggi diharapkan pekerja akan lebih meningkatkan kinerjanya (Mahmudi, 2005)

Kompensasi menurut Simamora (2004) ialah meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Rivai (2006) adalah untuk:

- a. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
- c. Menjamin keadilan internal dan eksternal

Keadilan internal mensyaratkan pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Kompensasi akan memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan.

Rekan kerja

Hubungan antara karyawan dengan rekan sekerja sangatlah penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dukungan rekan sekerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, karena merasa di terima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui adanya jalinan hubungan yang baik dari semua pihak yang ada dalam perusahaan seperti adanya perhatian rekan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat merupakan sumber kepuasan bagi karyawan secara individu (Yasin, 2002).

Gaji

Gaji merupakan pembayaran atas jasa manajerial, administratif dan jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala berdasarkan ketentuan yang berlaku disuatu perusahaan dan sifatnya tetap. Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan kedalam empat bentuk yaitu

upah atau gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula dan pakaian), *fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang) dan kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan kepada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja (Moekijat,1992).

Gaji adalah pendapatan dasar yang diberikan pengusaha kepada pekerja berdasarkan pangkat dan golongannya. Ketentuan minimal besarnya gaji yang ditentukan oleh sebuah komisi yang diketuai oleh gubernur dan anggota diambil dari kelompok yang mewakili pekerja, pengusaha, dewan pakar dan unsur Disnaker. Besarnya nilai upah disebut upah minimum provinsi (UMP), yang disusun berdasarkan standar kebutuhan hidup minimum (KHM), indeks harga konsumen (IHK), kemampuan perusahaan dan kondisi pasaran tenaga kerja. Upah untuk sektor perkebunan dalam UMSK (Upah Minimum Sektoral Kabupaten) (Ghani,2003).

Ada beberapa sistem penggajian karyawan yang dilakukan perusahaan perkebunan untuk menciptakan keadilan dalam menghargai hasil kerja karyawannya demi kemajuan perusahaan perkebunan. Adapun sistem penggajian yang digunakan adalah:

- a. Memberikan sistem premi selain gaji tetap.
- b. Memberikan sistem bonus dari keuntungan perusahaan setiap akhir tahun.
- c. Sistem penggajian juga dapat ditambah dengan tunjangan lain, antara lain :
uang lembur, peralatan kesehatan dan pengobatan, jamsostek, uang pensiun, bantuan perumahan, catu beras dan hak cuti (Simanjuntak,2007).

Agar pegawai dan pekerja yang menerima gaji atau upah merasa puas, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip pemberian gaji dan upah sebagai berikut:

- a. Gaji atau upah yang diberikan harus cukup untuk hidup pegawai dan keluarganya. Dengan kata lain, besarnya gaji dan upah harus memenuhi kebutuhan pokok minimum.
- b. Pemberian gaji atau upah harus adil, artinya besar kecilnya upah tergantung pada berat ringannya kewajiban tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang pekerjaannya sulit, tanggung jawabnya berat, harus diberi gaji atau upah yang lebih banyak dari pada pegawai lainnya yang kewajiban dan tanggung jawabnya lebih ringan. Salah satu cara untuk menyusun skala gaji atau upah yang adil adalah dengan membuat klasifikasi atau pengelolaan jabatan.
- c. Gaji atau upah harus dibayarkan tepat pada waktunya. Gaji atau upah yang terlambat diberikan dapat mengakibatkan kemarahan dan rasa tidak puas pegawai, yang pada gilirannya akan dapat mengurangi produktivitas pegawai.
- d. Besar kecilnya gaji atau upah harus mengikuti perkembangan harga pasar. Hal ini perlu diperhatikan, karena yang penting bagi pegawai bukan banyaknya uang yang diterima, tetapi berapa banyak barang dan jasa yang dapat diperoleh dengan gaji atau upah tersebut. Jadi yang penting adalah gaji atau upah riil bukan gaji atau upah nominal.
- e. Sistem pembayaran gaji atau upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan, sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu relatif singkat.
- f. Perbedaan dalam tingkat gaji atau upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang objektif.

- g. Struktur gaji atau upah harus ditinjau kembali dan kemungkinan harus diperbaiki apabila kondisi berubah (Moekijat,1992).

Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan kerangka pengelolaan perihal bagaimana gaji diatur dan ditetapkan. Sistem gaji di Indonesia pada umumnya didasarkan pada 3 fungsi yaitu :

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam sistem penggajian diperkebunan terdiri atas beberapa komponen, yakni: Gaji pokok : tunjangan perumahan, catu terutama beras, premi, lembur, dan tunjangan pendidikan anak.

Dari sisi politis, keberadaan gaji karyawan memiliki arti paling penting sebagai pembangunan hubungan industrial yang harmonis. Ketika gaji karyawan semakin meningkat, kesenjangan antara manajemen dan karyawan semakin tipis, sehingga semakin kecil pula alasan karyawan untuk melakukan konflik industrial atas dasar persoalan penggajian. Artinya, jika persoalan gaji dapat ditangani dengan baik, dapat dikatakan separuh persoalan karyawan telah dapat diselesaikan dengan baik, sementara persoalan lain tidak cukup kuat mengobarkan konflik industrial.

Sistem penggajian di CV Sinar abaditerdiri atas gaji pokok serta tunjangan.Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan dilakukan pada tiap dua minggu,gajiyang di terima karyawanditentukan oleh perusahaan yang sebagaimana telah di sepakati oleh karyawan.

Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar,

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing, sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan (Mahmudi,2005).

Penelitian Terdahulu

Ristyahana Nurbahar (2015) melakukan penelitian dengan judul “kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (persero) cabang kebumen” Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen secara umum adalah cukup puas. Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari tugas pokok dan fungsi Kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dengan tingkat pencapaian skor sebesar 27,3% atau sebanyak 21 karyawan masuk kedalam kategori sangat tinggi, 42,8% atau sebanyak 33 karyawan masuk kedalam kategori tinggi, 19,5% atau sebanyak 15 karyawan masuk kedalam kategori cukup tinggi.

Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari supervise oleh pimpinan dengan tingkat pencapaian skor sebesar 16,9% atau sebanyak 13 karyawan masuk kedalam kategori sangat tinggi, 33,8 atau sebanyak 26 karyawan masuk kedalam

kategori tinggi, 41,5% atau sebanyak 32 karyawan masuk kedalam kategori cukup tinggi, 7,8% atau sebanyak 6 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja masuk dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja masuk dalam kategori cukup tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Anton Budi Santoso(2013) Universitas Widyatama, dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank “X” Bandutng”. Penelitian ini sendiri memiliki jumlah sampel sebanyak 204 responden dari jumlah keseluruhan pegawai yang berada pada masing- masing divisi di perusahaan ini, yaitu sebanyak 417 pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dari pegawai yang bekerja di perusahaan ini sudah berada pada kategori yang digolongkan tinggi, yang mana aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata- rata persentase tertinggi dalam penelitian ini terletak pada dimensi rekan kerja, sedangkan untuk aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase terendah ada pada dimensi promosi jabatan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu penelitian deskriptif dengan variabel kepuasan kerja. Namun memiliki perbedaan dalam hal indikator penelitian.

Kerangka Pemikiran

CV. Sinar Abadi merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri kecap. Sinar Abadi dalam proses produksinya membutuhkan karyawan. Tetapi sejauh mana keberhasilan manajemen Sinar abadi dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara memberikan suatu rasa kepuasan kerja sehingga karyawan merasa terpuaskan dan memilih loyal pada pekerjaannya.

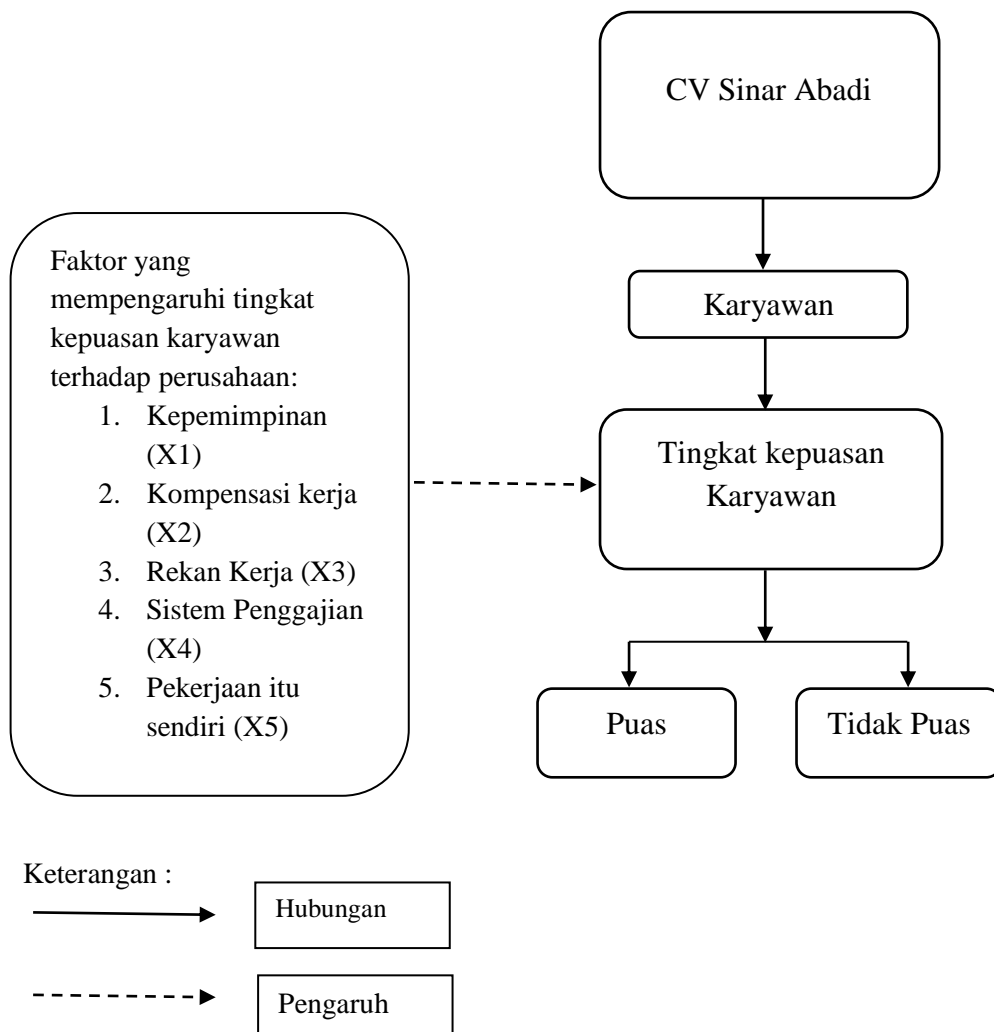
Karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu usaha hal tersebut di karenakan karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang dapat menggerakkan faktor produksi lainnya untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengelolaan tenaga kerja (karyawan) harus dilakukan dengan baik. Pengelolaan tenaga kerja tersebut berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan.

Tingkat kepuasan karyawan CV Sinar Abadi dapat diketahui dengan melakukan pengukuran terhadap komponen kepuasan karyawan yang terdiri dari kepuasan terhadap kepemimpinan, kompensasi kerja, sistem penggajian, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri.

Pada suatu organisasi atau perusahaan, peran pimpinan sangat penting dan dilihat melalui kepemimpinannya. Hal ini karena pimpinan bias menjadi motivator bagi karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan karyawan lebih maksimal dalam kinerjanya.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawannya. Karena, karyawan akan merasa dihargai atas apa yang baik oleh perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawan.

Berdasarkan keterangan diatas secara sistematis kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir

Hipotesis:

1. Ada pengaruh antara Kepemimpinan (X1), Kompensasi kerja (X2), Rekan Kerja (X3), Sistem pengupahan (X4) dan Pekerjaan itu Sendiri (X5).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang di gunakan adalah studi kasus yaitu penelitian yang di lakukan dengan melihat langsung ke lapangan. Studi kasus merupakan metode yang menjelaskan jenis penelitian mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu tertentu, atau fenomena yang di tentukan pada suatu tempat yang belum tentu sama dengan daerah penilitian lain.

Metode Peunentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di CV Sinar Abadi, Kelurahan Titipapan, Kecamatan Medan Deli, Sumatera Utara. Penentuan lokasi penelitian tersebut adalah dengan cara *purposive* (sengaja).

Metode Pengumpulan Data

Data yang di gunakan dalam menyusun penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data asli yang di kumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2008). Data primer di dapatkan dengan melakukan wawancara mendalam, diskusi dan kuisisioner dengan mengajukan pertanyaan kepada karyawan CV Sinar Abadi.

Sedangkan data sekunder adalah data yang telah di kumpulkan oleh pihak lain bukan oleh periset sendiri untuk tujuan yang lain (Istijanto, 2009). Data sekunder di peroleh dari studi literatur dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan pembahasan, serta sumber lain di peroleh dari majalah, jurnal, koran maupun internet atau sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sampel jenuh (sensus) atau teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 30 orang (100%). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Metode Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan skala Skala likert.

Skala yang digunakan pada kuisioner yaitu skala likert. Menurut (Sugiyono,2007) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yaitu :

1. Sangat Puas (SS) = 5
2. Puas (S) = 4
3. Cukup Puas (CS) = 3
4. Tidak Puas (TS) = 2
5. Sangat Tidak Puas (STP) = 1

Setelah pemberianskor atas masing-masing indicator variable penelitian, selanjutnya dilakukan penentuan rentan skala (RS) yang menurut Amrin Pintubatu (2015) dalam Umar (2005 : 226) dapat dihitung dengan rumus :

$$RS = \frac{n(m-1)}{n}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

sehingga :

$$RS = \frac{30(5-1)}{5}$$

$$= 24$$

Karena Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala linkert, maka skala ini dikategorikan terendah pada nilai 1x30 dan kategori nilai tertinggi 5x30 untuk itu, skala ini dikategorikan pengklasifikasiannya pada variabel kepuasan kerjadan dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 1. Rentan Skala Kepuasan

Variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
Tingkat Kepuasan	30-54	Sangat Tidak Puas
	55-79	Tidak Puas
	80-104	Cukup puas
	105-129	Puas
	130-154	SangatPuas

Sebelum tahap analisis, data harus di uji validasi dan dilakukan uji reliabilitas. Uji keduanya ini dilakukan bantuan komputerisasi. Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji *Crobach alpha* (α) yaitu jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2006:42).

Untuk menganalisis rumusan masalah yang kedua (2) dengan metode regresi linear bergandaini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel tingkat kepuasan karyawan dihubungkan dengan variabel gaya kepemimpinan, Kesejahteraan upah, pengembangan diri, fasilitas pakaian dan tunjangan pendidikan dengan menggunakan rumus model regresi linier berganda.

Rumus Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan karyawan

A = konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompensasi kerja

X3 = Rekan Kerja

X4 = Sistem penggajian

X5 = Perkerjaan itu Sendiri

e = eror

Untuk mencari nilai a maka rumus yang dicari ;

$$a = \bar{y} - b_1\bar{X}_1 + b_2\bar{X}_2\bar{y} = \frac{\sum y}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X_n}{n}$$

$$b_1 = \frac{(\sum yx_1)(\sum x_2^2) - (\sum yx_2)(x_1x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum yx_2)(\sum x_1^2) - (\sum yx_1)(x_1x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$\sum x_n^2 = \sum(x_n^2) - (\sum x_2)^2 / n$$

Pengujian hipotesis :

$$H_0 : b_1=b_2=b_3=b_4= b_5=0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$$

Ho : Tidak ada pengaruh antarakepemimpinan, kompensasi kerja, rekan kerja, sistem penggajian, dan pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan karyawan.

Ha : Ada pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi kerja, rekan kerja, sistem penggajian, dan pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan karyawan.

Kriteria pengujian :

Dengan menggunakan *software* SPSS maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

- 1) *R square* atau koefisien determinasi menunjukkan persen variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Untuk jumlah variabel independen yang lebih dari 2 maka digunakan *adjusted R square*.
- 2) Dari uji ANOVA atau *F test* untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dapat diambil kesimpulan jika nilai sig < 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.maka pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (taraf signifikansi $\alpha = 0,05$):

Nilai signifikansi < α maka Ho ditolak

Nilai signifikansi > α maka Ho diterima

- 3) Uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (taraf signifikansi $\alpha = 0,05$):

Nilai signifikansi < α maka Ho ditolak

Nilai signifikansi > α maka Ho diterima

Definisi dan Batasan Operasional

Untuk menghindari terjadinya kekeliruan dan kesalahan pemahaman dalam pembahasan hasil penelitian, maka digunakan beberapa definisi dan batasan sebagai berikut :

1. Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.
2. Gaji merupakan pembayaran atas jasa manajerial, administratif dan jasa-jasa yang sama.
3. Sistem penggajian merupakan kerangka pengelolaan perihal bagaimana gaji diatur dan ditetapkan.
4. Kepemimpinan merupakan orang yang mempunyai kemampuan untuk mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka.
5. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.
6. Rekan kerja merupakan hubungan antara karyawan dengan rekan sekerja untuk meningkatkan produktivitas, dukungan rekan sekerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, karena merasa di terima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya.
7. Pekerjaan itu sendiri merupakan tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.

Batasan operasional

1. Responden adalah karyawan dari industri pembuatan kecap yang terletak di daerah penelitian.
2. Karyawan yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV Sinar Abadi, dengan jumlah sample sebanyak 30 orang ditentukan secara sengaja.
3. Kepuasan karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari tingkat kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan pokok, hidup layak dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
8. Penelitian ini dilaksanakan di CV Sinar Abadi, di Kelurahan Titipapan Kecamatan Medan deli.
9. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018.

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Sejarah singkat perusahaan

CV. Sinar abadi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kecap khususnya memproduksi kecap dan touco. Produk tersebut di pasarkan ke kota medan dan luar kota medan seperti tebing tinggi, galang, dan kisanan. Usaha yang dilakukan CV. Sinar abadi dalam membina kepuasan kerja dan kesejahteraan dari karyawannya yaitu, perusahaan memberikan kompensasi yang berupa : gaji dan tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawannya.

Setiap karyawan diberi tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan bidang atau bagian kerja dari masing-masing karyawan. Untuk membina hubungan antar karyawan dan pimpinan, perusahaan menerapkan suatu hubungan kekeluargaan dalam bekerja dengan falsafah “saling membutuhkan untuk tujuan bersama”. Hal ini bertujuan untuk menumbuhkan suasana kekeluargaan yang harmonis bagi semua karyawan dalam lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kualitas dari karyawannya, perusahaan memberikan program pelatihan dan pembinaan pada suatu waktu atau periode tertentu.

Lokasi Perusahaan

CV. Sinar abadi merupakan salah satu perusahaan industri pengolahan kecap yang terletak di jalan yos sudarso kelurahan Titipapan, Medan. Lokasi pabrik kurang lebih sekitar 200 meter dari jalan utama, luas areal pabrik lebih kurang 4200 m².

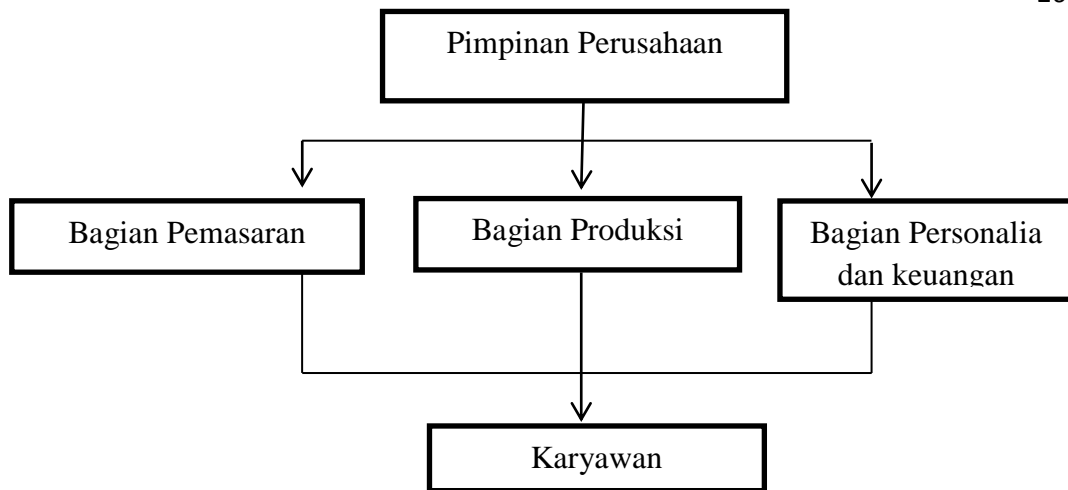
Penentuan lokasi perusahaan dinilai cukup strategis karena perusahaan terletak dekat dengan pajak, jalan tol, dan pelabuhan sehingga mempermudah akses dalam melakukan hal kegiatan pemasaran dan ketersediaan bahan baku. Tenaga kerja yang didapat sangat mudah karena sebagian besar berasal dari masyarakat sekitar perusahaan.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada dasarnya mengandung arti penetapan batas-batas tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing individu di dalam organisasi. Dengan demikian diharapkan ada satu kesatuan perintah dalam gerak dan langkah untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

CV Sinar Abadi dalam menjalankan usahanya memanfaatkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi, penyusunan struktur organisasi masih bersifat sederhana. Struktur organisasi CV Sinar Abadi bertipe struktur garis dalam arti organisasi masih kecil dan sederhana dimana jumlah karyawan masih sedikit dan speseialisasi kerja belum tinggi.

Struktur organisasi ini memiliki kelebihan diantaranya adalah kesatuan perintah terjamin karena pimpinan berada pada satu tangan, proses pengambilan keputusan berjalan dengan cepat karena jumlah orang yang diajak berkonsultasi masih sedikit atau tidak ada sama sekali, rasa solidaritas diantara para karyawan umumnya tinggi karena saling mengenal satu dengan yang lainnya. Kelemahan struktur garis CV Sinar Abadi diantaranya adalah adanya kecendrungan pimpinan bertindak secara otokratis dan kesempatan untuk berkembang terbatas. Secara garis besar struktur organisai CV Sinar Abadi dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktur Organisasi CV Sinar Abadi

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian CV Sinar Abadi adalah sebagai berikut :

1. Direktur/Pimpinan Perusahaan

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab atas kelancaran jalannya perusahaan secara keseluruhan
- b. Menerima dan memberi keputusan atas kebijakan yang diberikan oleh setiap bagian yang ada dibawahnya
- c. Mengadakan pengendalian permodalan perusahaan
- d. Melaksanakan pengawasan terhadap perencanaan, organisasi dan usaha secara keseluruhan

2. Kepala dan bagian pemasaran

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Merencanakan, merumuskan dan mengembangkan kebijakan di bidang pemasaran dan perusahaan

- b. Bertanggung jawab atas pemasaran dan hasil penjualan dari usaha yang di kelola
 - c. Mencari dan memutuskan pasar konsumen untuk tujuan keuntungan perusahaan.
 - d. Melaporkan kegiatan pemasaran kepada pimpinan
3. Kepala bagian keuangan dan personalia

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Membuat laporan keuangan mingguan, bulanan dan tahunan.
 - b. Merencanakan, merumuskan dan mengembangkan kebijakan keuangan.
 - c. Membuat anggaran pendapatan dan biaya.
 - d. Mengevaluasi kinerja karyawan.
4. Kepala Bagian Produksi

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Mengatur dan mengawasi jalannya perusahaan.
- b. Membina hubungan baik dengan bawahan, teman sekerja maupun atasan.
- c. Memberikan bimbingan mengenai cara kerja yang baik kepada karyawan.
- d. Mengontrol hasil akhir dari produksi.

Luas dan letak Geografis

Kelurahan Titipapan memiliki 16 Lingkungan yang tersebar diwilayah kelurahan Titipapan. Masing – masing lingkungan dikepalai oleh seorang kepala

lingkungan (Kepling). Dengan jumlah penduduk di kelurahan Titipapan kurang lebih adalah 11.682 jiwa, terdiri dari 2.135 Kepala Keluarga.

Kelurahan Titipapan berbatasan dengan rincian sebagai berikut :

- a) Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan Rengas Pulau Kec. Medan Marelan.
- b) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kelurahan Kota Bangun Kabupaten Deli Serdang.
- c) Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Besar Kecamatan Medan Labuhan.
- d) Sebelah Barat berbatasan dengan Kelurahan Tanah Enam Ratus Kecamatan Medan Marelan.

Tabel 2. Jumlah Penduduk Menurut Etnis/Kesukuan

No	Uraian	Jumlah
1	Simalungun	736
2	Tapanuli	2.551
3	Karo	217
4	Minang	1.616
5	Nias	176
6	Melayu	1.470
7	Aceh	1.541
8	Jawa	1.280
9	Tiong Hoa	3.102
10	India	69
11	Manado	311
	Jumlah	11.682

Sumber : Profil Kelurahan Titi papan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas suku yang terdapat di kelurahan titipapan yaitu suku Tiong Hoa sebanyak 3.102 jiwa. Diikuti dengan suku Tapanuli sebanyak 2.551 jiwa dan paling sedikit adalah penduduk yang memiliki suku india (69 jiwa). Beragamnya suku melengkapi persebaran jumlah penduduk di wilayah kelurahan Titipapan.

Tabel 3. Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan

NO	Umur	Jumlah
1	Belum sekolah	778
2	Pernah sekolah tidak tamat	35
3	SD/Sederajat	2.747
4	SLTP/Sederajat	4.006
5	SLTA/Sederajat	3.683
6	D1	133
7	D2	64
8	D3	73
9	S1	152
10	S2	8
11	S3	3
Jumlah		11.682

Sumber: Kelurahan Titi Papan

Dapat dilihat bahwa penduduk di kelurahan Titipapan mayoritas merupakan tamatan SLTP/Sederajat (4.006 jiwa) dan diikuti dengan tamatan SLTA/Sederajat yakni 3.683 jiwa. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan masyarakat di kelurahan Titipapan yakni cukup rendah sehingga mempersulit dalam mendapatkan pekerjaan.

Karakteristik Sampel

Buruh harian lepas yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Gambaran umum sampel meliputi jumlah sampel menurut usia, pengalaman kerja, lamanya pendidikan, gender, jumlah tanggungan yang akan diuraikan berikut ini :

a. Jumlah Sampel Menurut Usia

Tabel 4. Distribusi Sampel Berdasarkan Usia

Kelompok Umur (Tahun)	Sampel (Orang)	Persentase (%)
21-30	23	76,66
31-40	7	23,33
Jumlah	30	100

Sumber: CV. Sinar Abadi

Dari Tabel 4 menunjukkan bahwa sebesar 76,66% sampel berumur 21-30 tahun, yaitu sejumlah yaitu berjumlah 23 orang, sebesar 23,33% berumur 31-40 tahun yaitu berjumlah 7 orang, berarti untuk usia 21-30 lebih dominan.

Hal ini menunjukkan bahwa sampel terdiri dari karyawan yang berada pada usia produktif serta telah memiliki kematangan dalam bekerja sebagai karyawan perusahaan.

b. Jumlah Sampel Menurut Pengalaman Kerja

Tabel 5. Distribusi Sampel Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja	Sampel (Orang)	Persentase (%)
1-10	23	76,67
11-20	3	10
21-25	3	10
≥ 25	1	3,33
Jumlah	30	100

Sumber: CV.Sinar Abadi

Dari Tabel 5 menunjukkan bahwa lama bekerja dengan rentang 1-10 sebanyak 23 orang sebesar 76,67%, dengan rentang 11-20 sebanyak 3 orang sebesar 10%, dengan rentang 21-25 sebanyak 3 orang sebesar 10%, dengan lama bekerja >25 sebanyak 1 orang sebesar 3,33%. Dapat diketahui lama bekerja Karyawan pada 1-10 tahun dengan jumlah sampel lebih banyak sebanyak 23 sampel dengan persentase 76,67%.

c. Jumlah Sampel Menurut Lamanya Pendidikan

Tabel 6. Distribusi Sampel Berdasarkan Lamanya Pendidikan

Lamanya Pendidikan	Sampel (Orang)	Persentase (%)
SD	6	20
SMP	18	60
SMA	6	20
Jumlah	30	100

Sumber: CV. Sinar Abadi

Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa sebesar 20% sampel berpendidikan SD atau sederajat yaitu sejumlah 6 orang, sebesar 60% berpendidikan SMP atau sederajat yaitu sejumlah 18 orang, dan sebesar 20% berpendidikan SMA atau sederajat yaitu sejumlah 6 orang.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan karyawan terbanyak pada tingkat SMP. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan rata-rata responden adalah 9 tahun atau setara dengan SMP. Bahwa tingkat pendidikan ini erat kaitannya dengan wawasan/pola fikir terhadap suatu pekerjaan yang cukup minim dikarenakan kebutuhan lapangan pekerjaan. Seseorang yang telah terbentuk pola pikirnya maka akan melakukan pekerjaan dengan aturan yang telah disusunnya dengan baik.

d. Jumlah Sampel Menurut Gender

Tabel 7. Distribusi Sampel Berdasarkan Gender

Gender	Sampel (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	12	40
Perempuan	18	60
Jumlah	30	100

Sumber: CV.Sinar Abadi

Dari Tabel 7 menunjukkan bahwa sebesar 40% sampel gender Laki-laki, yaitu sejumlah 12 orang, sebesar 60% sampel gender Perempuan, yaitu sejumlah 18 orang.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa gender karyawan perempuan memiliki rasio yang tinggi sebagai karyawan dominan yaitu sebesar 60% dengan sampel 18 orang. Sedangkan gender laki-laki memiliki rasio yang cukup rendah sebagai karyawan yaitu sebesar 40% dengan sampel 12 orang. Artinya karyawan dengan gender perempuan lebih banyak dan memiliki tenaga yang lebih dibandingkan dengan karyawan bergender laki-laki.

e. Jumlah sampel menurut tanggungan

Tabel 8. Distribusi sampel berdasarkan Jumlah Tanggungan

Kelompok Tanggungan	Sampel (Orang)	Persentase (%)
0-2	17	56,66
3-5	13	43,33
Jumlah	30	100

Sumber: CV.Sinar Abadi

Dari Tabel 8 menunjukkan bahwa sebesar 56,66% sampel Jumlah tanggungan, yaitu sejumlah 17 orang, sebesar 43,33% sampel jumlah tanggungan, yaitu sejumlah 13.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah tanggungan karyawan berada pada tingkat tanggungan 0-2 relatif tinggi yaitu sebesar 56,66% dengan sampel 17 orang. Sedangkan jumlah tanggungan 3-5 orang yang ditanggung karyawan yaitu sebesar 43,33% sebanyak 13 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem pengolahan upah karyawan CV Sinar Abadi

Sistem pengolahan upah karyawan di CV Sinar Abadi berdasarkan kesepakatan bersama antara manajemen dengan serikat pekerja, jumlah hari kerja karyawan CV. Sinar Abadi 26 hari kerja dalam sebulan.

Di dalam perusahaan seorang manager bertugas dalam penyusunan rencana ke depannya, menyusun rencana- rencana dengan sumber yang dimiliki perusahaan, untuk membuat rencana yang teratur dan logis harus memiliki keputusan terlebih dahulu sebagai petunjuk langkah-langkah selanjutnya dalam melakukan *Job Description* yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pengorganisasian di dalam perusahaan akan mempermudah manager dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya masing-masing. Manager juga bertugas menggerakkan orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Tingkat Kepuasan Karyawan

Kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Berikut adalah uraian setiap pertanyaan yang dijawab oleh responden tentang kepuasan sistem pengupahan:

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan

a. Faktor kepemimpinan

1. Indikator kepemimpinan

Tabel 9. Tanggapan responden Tentang Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban					Total	
		STP	TP	CP	P	SP	F	RS
		1	2	3	4	5		
1	Atasan mengawasi bawahan			12	17	1	30	100
	Rentan Skala			36	68	5		
	persentase (%)			40	56,6	3,33		
2	Atasan melakukan pengarahan			16	13	1	30	105
	Rentan Skala			48	52	5		
	persentase (%)			53,3	43,3	3,33		
3	komunikasi atasan dengan bawahan baik			27	2	1	30	94
	Rentan Skala			81	8	5		
	persentase (%)			90	6,66	3,33		
4	Melibatkan bawahan dalam keputusan			18	11	1	30	103
	Rentan Skala			54	44	5		
	persentase (%)			60	36,66	3,33		
5	Atasan bersikap adil pada bawahan			20	9	1	30	101
	Rentan Skala			60	36	5		
	persentase (%)			66,6	30	3,33		

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Dari tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap hal kepemimpinan dalam indikator atasan mengawasi bawahan dalam pekerjaan dikategorikan puas karena nilai rentan skalanya 109 dan berada pada rentang skala 105-129 dan indikator kedua dapat diketahui bahwa tanggapan terhadap melakukan pengarahan dikategorikan puas karena nilai rentan skalanya 105 dan berada pada rentang skala 105-129 untuk indikator ketiga dengan pernyataan komunikasi atasan dengan bawahan baik dinyatakan Cukup puas dengan nilai rentan skalanya adalah 94 dan berada pada rentang antara 80-104. Untuk indikator keempat dengan pertanyaan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dinyatakan Cukup puas karena nilai rentan skala 103 yang berada pada nilai antara 80 – 104. Sedangkan untuk indikator kelima dengan pertanyaan bersikap adil pada bawahan dinyatakan Cukup puas dengan nilai 101 pada rentan skala 80-104.

b. Faktor Kompensasi Kerja

1. Indikator kompensasi kerja

Tabel 10. Tanggapan responden Tentang Kompensasi Kerja

NO	Pertanyaan	Jawaban					Total	
		STP	TP	CP	P	SP	F	RS
		1	2	3	4	5		
1	Puas dengan gaji diberikan perusahaan			20	10		30	100
	Rentan Skala			60	40			
	Persentase (%)			66,6	33,3			
2	Periode waktu untuk bonus bagi karyawan			12	18		30	108
	Rentan Skala			36	72			
	Persentase (%)			40	60			
3	Ketersediaan fasilitas pelindung diri			25	5		30	95
	Rentan Skala			75	20			
	Persentase (%)			83,3	16,6			
4	Bonus yang diterima ketika kerja dengan baik			15	9	6	30	111
	Rentan Skala			45	36	30		
	Persentase (%)			50	30	20		
5	Gaji dengan tugas yang dikerjakan			10	13	7	30	117
	Rentan Skala			30	52	35		
	Persentase (%)			33,3	43,3	23,3		

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Dari tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap hal kompensasi kerja dalam indikator gaji yang diberikan perusahaan dalam pekerjaan dikategorikan Cukup puas karena nilai rentan skalanya 100 dan berada pada rentang skala 80-104 dan indikator kedua dapat diketahui bahwa tanggapan terhadap periode waktu untuk bonus yang diberikan dikategorikan puas karena nilai rentan skalanya 108 dan berada pada rentang skala 105-129 untuk indikator ketiga dengan pernyataan ketersediaan pelindung diri dinyatakan Cukup puas dengan nilai rentan skalanya adalah 95 dan berada pada rentang antara 80-104. Untuk indikator keempat dengan pertanyaan bonus yang diberikan baik/layak dinyatakan puas karena nilai rentan skala 111 yang berada pada nilai antara 105–129. Sedangkan untuk indikator kelima dengan pertanyaan antara gaji yang diterima dengan tugas pekerjaan dinyatakan puas dengan nilai 117 pada rentan skala 105-129.

c. Faktor Rekan kerja

1. Indikator rekan kerja

Tabel 11. Tanggapan responden Tentang Rekan Kerja

NO	Pertanyaan	Jawaban					Total	
		STP	TP	CP	P	SP	F	RS
		1	2	3	4	5		
1	Antar rekan kerja saling mendukung			15	6	9	30	
	<i>Rentan Skala</i>			45	24	45		114
	Persentase (%)			50	20	30		
2	Saling membantu antar rekan kerja			19	7	4	30	
	<i>Rentan Skala</i>			57	32	20		109
	Persentase (%)			63,3	23,3	13,3		
3	Rekan kerja bertanggung jawab atas kerjanya			14	10	6	30	
	<i>Rentan Skala</i>			42	40	30		112
	Persentase (%)			46,6	33,3	20		
4	Saling memberi motivasi antar rekan jika ada masalah			23	6	1	30	
	<i>Rentan Skala</i>			69	24	5		98
	Persentase (%)			76,6	20	3,33		
5	Berkomunikasi baik antar rekan kerja			22	6	2	30	
	<i>Rentan Skala</i>			66	24	10		100
	Persentase (%)			73,3	20	6,6		

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Dari tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap hal rekan kerja dalam indikator antar rekan kerja saling mendukung dikategorikan puas karena nilai rentan skalanya 114 dan berada pada rentang skala 105-129 dan indikator kedua dapat diketahui bahwa tanggapan terhadap saling membantu antar rekan kerja dikategorikan puas karena nilai rentan skalanya 108 dan berada pada rentang skala 105-129, untuk indikator ketiga dengan pernyataan rekan kerja tanggung jawab atas kerja masing-masing dinyatakan puas dengan nilai rentan skalanya adalah 112 dan berada pada rentang antara 105-129. Untuk indikator keempat dengan pertanyaan memberi motivasi antar rekan jika ada masalah dinyatakan Cukup puas karena nilai rentan skala 98 yang berada pada nilai antara 80–104. Sedangkan untuk indikator kelima dengan pertanyaan komunikasi baik antar rekan kerja dinyatakan Cukup puas dengan nilai 100 pada rentan skala 80-104.

d. Faktor Gaji atau Upah

1. Indikator Gaji/upah

Tabel 12. Tanggapan responden Tentang Gaji/Upah

NO	Pertanyaan	Jawaban					Total	
		STP	TP	CP	P	SP	F	RS
		1	2	3	4	5		
1	Gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk kebutuhan			26	4		30	
	<i>Rentan Skala</i>			78	16			94
	Persentase (%)			86,6	13,3			
2	Upah sesuai dengan pekerjaan dan kompetensi diri			9	14	7	30	
	<i>Rentan Skala</i>			27	56	35		118
	Persentase (%)			30	46,6	23,3		
3	Kesempatan memperoleh kenaikan gaji			10	7	13	30	
	<i>Rentan Skala</i>			30	28	65		103
	Persentase (%)			33,3	23,3	43,3		
4	Perusahaan menepati janji kenaikan gaji			8	12	9	30	
	<i>Rentan Skala</i>			24	48	45		117
	Persentase (%)			26,6	40	30		
5	Menerima tunjangan hari raya sesuai jadwal			7	8	15	30	
	<i>Rentan Skala</i>			21	32	75		128
	Persentase (%)			23,3	26,6	50		

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap hal gaji/upah dalam indikator gaji yang diberikan cukup untuk kebutuhan dikategorikan Cukup puas karena nilai rentan skalanya 94 dan berada pada rentang skala 80-104 dan indikator kedua dapat diketahui bahwa tanggapan terhadap upah sesuai dengan pekerjaan dan kompensasi diri dikategorikan puas karena nilai rentan skalanya 118 dan berada pada rentang skala 105-129, untuk indikator ketiga dengan kesempatan untuk menaikkan gaji dinyatakan Cukup puas dengan nilai rentan skalanya adalah 103 dan berada pada rentang antara 80-104. Untuk indikator keempat dengan pertanyaan perusahaan menepati janji kenaikan gaji dinyatakan puas karena nilai rentan skala 117 yang berada pada nilai antara 105-129. Sedangkan untuk indikator kelima dengan pertanyaan menerima tunjangan hari raya sesuai jadwal dinyatakan puas dengan nilai 128 pada rentan skala 105-129.

e. Faktor Pekerjaan itu Sendiri

1. Indikator Pekerjaan itu Sendiri

Tabel 13. Tanggapan responden Tentang Pekerjaan itu Sendiri

NO	Pertanyaan	Jawaban					Total	
		STP 1	TP 2	CP 3	P 4	SP 5	F	RS
1	Pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan			9	13	8	30	
	<i>Rentan Skala</i>			27	52	40		119
	Persentase (%)			30	43,3	26,6		
2	Merasa senang dengan tanggung jawab yang diberikan			6	18	6	30	
	<i>Rentan Skala</i>			18	72	30		120
	Persentase (%)			20	60	20		
3	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan diri sendiri			13	13	4	30	
	<i>Rentan Skala</i>			39	52	20		111
	Persentase (%)			43,3	43,3	13,3		
4	Pekerjaan diselesaikan dapat dengan baik			2	13	15	30	
	<i>Rentan Skala</i>			6	52	75		133
	Persentase (%)			6,6	43,3	50		
5	Senang dengan fasilitas yang diberikan perusahaan			25	2	3	30	
	<i>Rentan Skala</i>			75	8	15		98
	Persentase (%)			83,3	6,6	10		

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Dari tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap hal pekerjaan itu sendiri dalam indikator pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dikategorikan puas karena nilai rentan skalanya 119 dan berada pada rentang skala 105-129 dan indikator kedua dapat diketahui bahwa tanggapan terhadap senang dengan tanggung jawab yang diberikan dikategorikan puas karena nilai rentan skalanya 120 dan berada pada rentang skala 105-129, untuk indikator ketiga dengan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dinyatakan puas dengan nilai rentan skalanya adalah 111 dan berada pada rentang antara 105-129. Untuk indikator keempat dengan pertanyaan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dinyatakan sangat puas karena nilai rentan skala 133 yang berada pada nilai antara 130–154. Sedangkan untuk indikator kelima dengan pertanyaan senang dengan fasilitas yang diberikan perusahaan dinyatakan cukup puas dengan nilai 98 pada rentan skala 80-104.

Rekapitulasi Jawaban Responden

Rekapitulasi data adalah suatu kegiatan meringkas data sehingga menjadi berguna dalam bentuk, susunan, sifat atau isinya dengan bantuan tenaga tangan atau bantuan suatu peralatan dana mengikuti rangkaian langkah, rumus, atau pola tertentu. Berikut rekapitulasi data jawaban responden berdasarkan setiap faktor dan indikator:

Tabel 14. Rekapitulasi Tanggapan responden Terhadap Indikator Tingkat Kepuasan Karyawan

No	Indikator	Skor	Kategori
Faktor Kepemimpinan			
<i>Indikator Kepemimpinan</i>			
1	Pertanyaan I	109	Puas
	Pertanyaan II	105	Puas
	Pertanyaan III	94	Cukup puas
	Pertanyaan IV	103	Cukup Puas
	Pertanyaan V	101	Cukup Puas
	Jumlah	512	
	Rataan	102,4	Cukup Puas
Faktor Kompensasi Kerja			
<i>Indikator Kompensasi Kerja</i>			
2	Pertanyaan I	100	Cukup Puas
	Pertanyaan II	108	Puas
	Pertanyaan III	95	Cukup Puas
	Pertanyaan IV	111	Puas
	Pertanyaan V	117	Puas
	Jumlah	531	
	Rataan	106,2	Puas
Faktor Rekan Kerja			
<i>Indikator Rekan Kerja</i>			
3	Pertanyaan I	114	Puas
	Pertanyaan II	109	Puas
	Pertanyaan III	112	Puas
	Pertanyaan IV	98	Cukup Puas
	Pertanyaan V	100	Cukup Puas
	Jumlah	533	
	Rataan	106,6	Puas
Faktor Gaji/Upah			
<i>Indikator Gaji/Upah</i>			
4	Pertanyaan I	94	Cukup Puas
	Pertanyaan II	118	Puas
	Pertanyaan III	103	Cukup Puas
	Pertanyaan IV	117	Puas
	Pertanyaan V	128	Puas
	Jumlah	560	
	Rataan	112	Puas
Faktor Pekerjaan itu Sendiri			
<i>Indikator Pekerjaan Itu Sendiri</i>			
5	Pertanyaan I	119	Puas
	Pertanyaan II	120	Puas
	Pertanyaan III	111	Puas
	Pertanyaan IV	133	Sangat Puas
	Pertanyaan V	98	Cukup Puas
	Jumlah	581	
	Rataan	116,2	Puas
Total		2.717	
		108,68	Puas

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa hasil dari setiap indikator yang dijawab oleh responden mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda pada masing-masing indikator. Untuk indicator kepemimpinan dapat dikategorikan Cukup Puas karena seluruh pertanyaan di jumlah dengan nilai 512 dan mendapatkan rataan dengan nilai 102,4 yang berada pada rentan 80-104 artinya indikator kepemimpinan memiliki tingkat kepuasan yang Cukup Puas bagi karyawan dimana karyawan merasa gaya kepemimpinan yang diberi atasan sudah dianggap baik.

Untuk indikator kompensasi kerja dapat dikategorikan puas karena seluruh pertanyaan di jumlah dengan nilai 531 dan mendapatkan rataan dengan nilai 106,2 yang berada pada rentan 105-129 artinya indikator kompensasi kerja memiliki tingkat kepuasan yang bisa dikatakan puas bagi karyawan dimana karyawan merasa kompensasi yang diberi perusahaan sudah dianggap baik terutama pada pendapatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan nilai 117.

Untuk indikator rekan kerja dapat dikategorikan puas karena seluruh pertanyaan di jumlah dengan nilai 533 dan mendapatkan rataan dengan nilai 106,6 yang berada pada rentan 105-129 artinya indikator rekan kerja memiliki tingkat kepuasan yang bisa dikatakan puas bagi karyawan dimana karyawan merasa rekan kerja yang ada saling berkomunikasi dengan baik antara satu dengan yang lain sehingga dalam kondisi bekerja pun lebih nyaman dan sesama pekerja saling bantu membantu.

Untuk indicator gaji/upah dapat dikategorikan puas karena seluruh pertanyaan di jumlah dengan nilai 560 dan mendapatkan rataan dengan nilai 112

yang berada pada rentan 105-129 artinya indikator gaji/upah memiliki tingkat kepuasan yang bisa dikatakan puas bagi karyawan dimana karyawan merasa gaji/upah yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan dan perusahaan juga memberikan motivasi dalam hal semangat bekerja sehingga karyawan juga merasaperusahaan juga peduli pada karyawan.

Sedangkan pada indikator pekerjaan itu sendiri dapat dikategorikan puas karena seluruh pertanyaan di jumlah dengan nilai 581 dan mendapatkan rata-rata dengan nilai 116,2 yang berada pada rentan 105-129 artinya indikator pekerjaan itu sendiri memiliki tingkat kepuasan yang bisa dikatakan puas bagi karyawan dimana karyawan merasa apa yang lakukan karyawan pada pekerjaannya sesuai dengan bidang atau kemampuan masing-masing.

Uji Validitas

Pada program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) teknik pengujian yang digunakan korelasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,30 (Duwi Priyatno, 2010:90).

Uji validitas menunjukkan suatu pengujian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Validitas juga berhubungan dengan tujuan dari pengukuran, pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar.

Berikut merupakan hasil uji validitas dari tabel uji hasil SPSS :

Tabel 15. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi	Keputusan
Kepemimpinan	1	0,502	Valid
	2	0,381	Valid
	3	0,533	Valid
	4	0,443	Valid
	5	0,381	Valid
Kompensasi Kerja	1	0,405	Valid
	2	0,456	Valid
	3	0,367	Valid
	4	0,517	Valid
	5	0,481	Valid
Rekan Kerja	1	0,551	Valid
	2	0,396	Valid
	3	0,463	Valid
	4	0,318	Valid
	5	0,347	Valid
Gaji Upah	1	0,388	Valid
	2	0,719	Valid
	3	0,726	Valid
	4	0,624	Valid
	5	0,625	Valid
Pekerjaan Itu Sendiri	1	0,357	Valid
	2	0,467	Valid
	3	0,311	Valid
	4	0,431	Valid
	5	0,591	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,373	Valid
	2	0,388	Valid
	3	0,748	Valid
	4	0,422	Valid
	5	0,391	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas, nilai korelasi semua item masing-masing variabel budaya, sosial, pribadi, psikologis dan keputusan pembelian $> 0,30$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini Batasan nilai adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom Reliability Statistics (Cronbach's Alpha). Dan diketahui nilai

reliabilitas keempat variabel berada diatas angka 0,60 (Ghozali,2006: 42). Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item Dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kepemimpinan	5	0,687	Reliabel
2	Kompensasi Kerja	5	0,775	Reliabel
3	Rekan Kerja	5	0,602	Reliabel
4	Gaji Upah	5	0,735	Reliabel
5	Pekerjaan Itu Sendiri	5	0,661	Reliabel
6	Kepuasan Kerja	5	0,684	Reliabel

Berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa setelah dilakukan uji reabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel Kepemimpinan, kompensasi kerja, rekan kerja, Gaji upah, pekerjaan itu sendiri dan kepuasan kerja adalah 0,687; 0,602; 0,735 ; 0,661 ; 0,684 yang berarti semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60 atau dengan melihat tabel r tabel dengan $\alpha = 0,05$ dengan sampel 30 yaitu 0,361.

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Kerja, Rekan Kerja, Gaji/Upah, dan Pekerjaan itu Sendiri.

Tingkat upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi bekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa

yang telah atau akan dilakukan. Dalam memperoleh tingkat upah yang lebih maksimal pada suatu pekerjaan, diperlukan analisis tentang faktor-faktor tingkat upah yang lebih efisien. Sehingga apa yang diperoleh dari pekerjaan bisa mendapatkan tingkah upah yang sewajarkan berdasarkan tingkat upah minum regional ataupun buruh lepas dimasing-masing daerah. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah buruh harian lepas terkhusus pada CV Sinar Abadi: kepemimpinan, kompensasi kerja, rekan kerja, gaji/upah, dan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan pembatasan masalah yang dilakukan peneliti, diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer statistik SPSS versi 17 berikut ini.

Tabel17.HasilRegresi Linier Berganda Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

No	Variabel	Koefesien regresi (B)	t Hitung	Sig
1	Kepemimpinan (X1)	0,788	3,611	0,001
2	Kompensasi Kerja (X2)	1,026	2,827	0,009
3	Rekan Kerja (X3)	0,978	3,561	0,002
4	Gaji/Upah (X4)	0,948	6,822	0,000
5	Pekerjaan itu Sendiri (X5)	0,566	2,317	0,029
	Konstanta (Y)	29,917		
	R square	0,899		
	Adjusted square	0,877		
	F hitung	42,497		
	Signifikan	0,000		

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 29,917 + 0,788X_1 + 1,026X_2 + 0,978X_3 + 0,948X_4 + 0,566X_5$$

Interpretasi:

- a) Konstanta 29,917 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel bebas kepemimpinan, kompensasi kerja, rekan kerja, gaji/upah dan pekerjaan itu sendiri maka tingkat kepuasan sebesar 29,917
- b) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,788 menunjukkan bahwa apa bila setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1%, dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan, maka akan menaikkan tingkat kepuasan sebesar 0,788%.
- c) Koefisien regresi X_2 sebesar 1,026 menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan kompensasi kerja sebesar 1%, dengan asumsi variable bebas lainnya dianggap konstan, maka akan menaikkan tingkat kepuasan sebesar 1,026%.
- d) Koefisien regresi X_3 sebesar 0,978 menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan rekan kerja sebesar 1% dengan asumsi variable bebas lainnya dianggap konstan, maka akan menaikkan tingkat kepuasan sebesar 0,978%.
- e) Koefisien regresi X_4 sebesar 0,948 menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan gaji/upah sebesar 1%, dengan asumsi variable bebas lainnya dianggap konstan, maka akan menaikkan tingkat kepuasan sebesar 0,948%.
- f) Koefisien regresi X_5 sebesar 0,566 menunjukkan bahwa apabila setiap kenaikan pekerjaan itu sendiri sebesar 1%, dengan asumsi variable bebas lainnya dianggap konstan, maka akan menaikkan tingkat kepuasan sebesar 0,566%.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variable independen. Dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan, dimana nilai R sebesar 0,948 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara perusahaan (variable dependen) dengan kepemimpinan, kompensasi kerja, rekan kerja, gaji/upah dan pekerjaan itu sendiri (variable independen) mempunyai tingkat hubungan yang cukup tinggi yaitu sebesar 94,8%.

R Square sebesar 0,899 berarti 89,9% tingkat kepuasan mampu diprediksikan oleh kepemimpinan, kompensasi kerja, rekan kerja, gaji/upah dan pekerjaan itu sendiri sisanya 10,1% oleh variable lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,877 berarti 87,7%. Angka ini mengidentifikasi bahwa tingkat kepuasan mampu diprediksikan oleh dengan kepemimpinan, kompensasi kerja, rekan kerja, gaji/upah dan pekerjaan itu sendiri, sisanya 12,3% oleh variable lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama atau serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat. Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) 5%, jika nilai sig > 0,05 artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan dari variable bebas terhadap variable terikat. Sebaliknya, jika nilai sig < 0,05 artinya

ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan dari variable bebas terhadap variable terikat.

Berdasarkan hasil SPSS diperoleh nilai sig 0.000 (lebih kecil dari 0.05) artinya secara bersamaan/serempak variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi kerja, rekan kerja, gaji/upah dan pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variable bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat. Dengan menggunakan tingkat signifikan (α) 5%, jika nilai sig. $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variable bebas terhadap variable terikat. Sebaliknya jika sig. $< 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variable bebas terhadap variable terikat.

Dari hasil pengujian statistik t dapat dilihat hasil uji signifikan siparsial masing-masing variable sebagai berikut:

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan

Nilai signifikansi untuk variabel X_1 adalah sebesar 0,001 dan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), artinya secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan pada perusahaan padatingkat kepercayaan 95%. Keterkaitan kepemimpinan dengan perusahaan yaitu terikat kepada kebijakan atau pun prosedur yang dibuat oleh pemimpin (atasan) sehingga aturan yang dibuat harus dijalankan sesuai dengan perintah.

2) Pengaruh kompensasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan

Nilai signifikansi untuk variabel X_2 adalah sebesar 0,009 dan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian nilai signifikansi ($0,009 < 0,05$), artinya secara parsial kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan pada perusahaan pada tingkat kepercayaan 95%. Keterkaitan terhadap tingkat kepuasan perusahaan yaitu dimana kompensasi kerja yang diterima karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan dalam bentuk pendapatan artinya perusahaan memberikan sesuai apa yang dikerjakan.

3) Pengaruh rekan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan

Nilai signifikansi untuk variabel X_3 adalah sebesar 0,002 dan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian nilai signifikansi ($0,002 < 0,05$), artinya secara parsial rekan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan pada tingkat kepercayaan 95%. Keterkaitan rekan kerja dengan kepuasan pada perusahaan yaitu antar karyawan maupun atasan saling membantu dan memberikan dukungan serta terjalinnya komunikasi yang baik diantaranya. Dengan hal itu suasana kerja lebih nyaman dan kompak untuk satu tujuan yang sama.

4) Pengaruh gaji/upah pakaian terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan

Nilai signifikansi untuk variabel X_4 adalah sebesar 0,000 dan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial gaji/upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan pada perusahaan pada tingkat kepercayaan 95%. Keterkaitan gaji/upah terhadap kepuasan pada perusahaan yaitu pada gaji yang diberikan sesuai dengan

ketentuan perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan adanya kenaikan yang diberi perusahaan.

5) Pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan

Nilai signifikansi untuk variabel X_5 adalah sebesar 0,029 dan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian nilai signifikansi ($0,029 < 0,05$), artinya secara parsial pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sistem upah pada tingkat kepercayaan 95%. Keterkaitan pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan pada perusahaan yaitu pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan prosedur perusahaan dan dilakukan dengan baik sesuai dengan harapan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maupun hasil pengujian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kesepakatan bersama antara manajemen dengan serikat pekerja, jumlah hari kerja karyawan CV. Sinar Abadi 26 hari kerja dalam sebulan.
2. Tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan di CV Sinar Abadi berada ditingkat respon puas dengan total skor 2717 dan rata-rata skor 108,68 dan berada pada rentang skala 105-129.
3. Faktor-faktor yang berpengaruh secara nyata terhadap tingkat kepuasan pada perusahaan CV Sinar Abadi yaitu kepemimpinan (X_1), kompensasi kerja (X_2), rekan kerja (X_3), gaji/upah (X_4) dan pekerjaan itu sendiri (X_5) dengan taraf keyakinan 95%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diambil, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan /atasan secara berkala terus bisa memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan maupun karyawan.
2. Pimpinan/atasan dapat memberikan edukasi tentang perusahaan agar karyawan dapat mengetahui siklus upah di dalam perusahaan agar tidak terjadi kesalahpahaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton, Budi, Sanstoso. (2013). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai di PT Bank “X” *Skripsi*. Bandung. Bandung: Universitas Widyatama.
- Dwi Priyatno. (2010). “5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19”. Yogyakarta: Andi
- Ghani, 2003. *Defenisi gaji dan bagiannya*. Lembaga Sarana Informasi Usaha Dan Produktifitas. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE Press.Yogyakarta.
- Hasibuan H.M. 2003. *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta (ID): Bukmi Aksara.
- Hutabarat, 2006. *Realitas Upah Buruh Industri*. Kartu Perlindungan Sosial. Medan.
- Istijanto, 2006.*Riset Sumber Daya Manusia* PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Istijanto, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Istijanto, 2009. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kartini, Kartono. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kirbrandoko, 1995. *Definisi Dan Pengukuran Pendapatan Lembaga Sarana Informasi Usaha Dan Produktifitas*. Jakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta (ID): UPP Akademi Manajemen Yogyakarta .
- Moekijat, 1992. *Administrasi Gaji Dan Upah*. Bandarmadju. Bandung.
- Nurbahar, Ristiyahana. 2015. Kepuasan kerja karyawan di PT. POS Indonesia (PERSERO) Cabang Kebumen. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Pintubatu, Amrin. 2015. *Analisis Tingkat Kepuasan Pegawai Negeri Sipil Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Sarolangun*. Jurnal Manajemen Pemerintahan. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2006. *Manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan*. Jakarta (ID): Raja Grafindo Persada.
- Simamora H. 2004. *Manajemen sumberdaya manusia vol. 3*. Yogyakarta (ID): STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2007. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007
- Wexley, Kenneth N., & Garay A. Yuki. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. (Muh. Shobaruddin. Terjemahan). Jakarta: PT Rineka Cipta.

Lampiran I. Identitas Responden

No	Nama	Posisi Kerja	Umur	Status Perkawinan	pendidikan terakhir	pengalaman kerja	Jumlah tanggungan	pendapatan/bln	pengeluaran/bln
1	amir johan	Produksi	38	1	9	26	5	2.300.000	1.500.000
2	ismawati	Pencucian	30	2	9	9	0	1.200.000	1.000.000
3	novita sari	Produksi	30	2	9	9	3	1.300.000	1.000.000
4	panca	transportasi	21	1	6	3	3	1.250.000	1.100.000
5	sri mulyani	sales	28	1	12	5	4	1.800.000	1.200.000
6	haryadi	Produksi	23	2	6	5	0	1.200.000	900.000
7	sri rahayu	Pencucian	38	1	6	22	5	1.800.000	1.700.000
8	khairul	Produksi	20	2	9	5	0	1.600.000	1.200.000
9	linda	Pencucian	29	2	6	3	0	1.200.000	1.100.000
10	vendi pradana	transportasi	28	1	9	4	3	1.400.000	1.200.000
11	Tono	Produksi	30	1	9	6	3	1.400.000	1.300.000
12	supriyadi	Produksi	34	1	9	21	3	1.800.000	1.700.000
13	yatno	Produksi	29	1	9	5	2	1.200.000	1.100.000
14	teguh	Pencucian	29	2	9	5	0	1.200.000	1.100.000
15	nanda	Produksi	30	1	12	11	1	1.200.000	1.100.000
16	yogi	Produksi	28	1	9	4	2	1.400.000	1.300.000
17	yamin	Produksi	36	1	9	24	3	1.900.000	1.800.000
18	hendra	transportasi	29	2	9	4	0	1.400.000	1.300.000
19	diki	Produksi	30	1	9	4	2	1.400.000	1.300.000
20	wina	sales	28	2	12	3	0	1.700.000	1.600.000
21	amal	Pencucian	31	1	12	5	3	1.300.000	1.200.000
22	fadhil	Produksi	29	1	9	4	3	1.250.000	1.200.000
23	reza	Produksi	29	2	9	4	0	1.250.000	1.200.000
24	dedi	Produksi	35	1	6	18	3	1.500.000	1.400.000
25	fauzan	Pencucian	33	1	6	18	3	1.400.000	1.300.000
26	ardi	Produksi	30	1	9	4	2	1.300.000	1.200.000
27	jaka	Produksi	27	2	12	3	0	1.300.000	1.200.000
28	yadi	Pencucian	27	2	12	3	0	1.250.000	1.200.000
29	didi	Produksi	30	1	9	4	2	1.300.000	1.200.000
30	arman	Pencucian	30	1	9	3	2	1.300.000	1.200.000

Lampiran II. Tingkat Kepuasan

No	Kepuasan Karyawan																													
	Kepemimpinan					Kompensasi kerja					Rekan Kerja					Gaji/Upah					Pekerjaan itu sendiri					Kepuasan Kerja				
	K1	K2	K3	K4	K5	K1	K2	K3	K4	K5	K1	K2	K3	K4	K5	K1	K2	K3	K4	K5	K1	K2	K3	K4	K5	K1	K2	K3	K4	K5
1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3
2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	3	5
3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	3	5	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
6	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4
7	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3
10	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4
11	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4
12	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	5	4
13	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3
15	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	5	4	4

16	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4
17	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	
18	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	
19	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	
20	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5
21	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4
22	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4
23	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3
24	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3
25	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3
26	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3
27	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5
29	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3
30	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3
Jumlah	109	105	94	103	101	100	108	95	111	117	114	105	112	98	100	94	118	123	119	128	119	120	113	133	98	108	100	96	99	106	
Rataan	3,6	3,5	3,1	3,4	3,3	3,3	3,6	3,1	3,7	3,9	3,8	3,5	3,7	3,2	3,	3,1	3,9	4,1	3,9	4,2	3,9	4	3,7	4,4	3,2	3,6	3,3	3,2	3,3	3,5	

Lampiran III. Validasi dan Reliabilitas

KEPEMIMPINAN

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	13,43	2,116	,502	,610
K2	13,57	2,254	,381	,665
K3	13,93	2,340	,533	,610
K4	13,63	2,171	,443	,637
K5	13,70	2,286	,381	,664

KOMPENSASI KERJA

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	14,37	2,654	,405	,530
K2	14,13	1,706	,456	,590
K3	14,57	2,875	,367	,547
K4	14,03	1,068	,517	,575
K5	13,83	1,178	,481	,496

REKAN KERJA

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,602	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	13,87	2,120	,551	,201
K2	14,20	2,786	,396	,362
K3	13,97	2,516	,463	,301
K4	14,43	3,978	,318	,565
K5	14,33	4,023	,347	,609

GAJI UPAH

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	16,03	7,482	,338	,851
K2	15,33	4,230	,719	,603
K3	15,17	3,661	,726	,584
K4	15,30	4,079	,624	,635
K5	14,97	4,171	,625	,636

PEKERAAN ITU SENDIRI

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,661	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	15,33	2,506	,357	,385
K2	15,33	1,816	,467	,276
K3	15,57	1,633	,311	,165
K4	14,87	1,982	,431	,173
K5	15,97	2,447	,591	,296

KEPUASAN KERJA

Reliability

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,684	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	13,37	2,723	,373	,637
K2	13,67	2,299	,388	,503
K3	13,80	2,097	,748	,338
K4	13,70	2,562	,422	,581
K5	13,47	2,257	,391	,544

Lampiran IV Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X4, X3, X1, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.877	1.880

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750.678	5	150.136	42.497	.000 ^a
	Residual	84.789	24	3.533		
	Total	835.467	29			

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.915	7.435		4.023	.000
	X1	.788	.218	.264	3.611	.001
	X2	1.026	.363	.310	2.827	.009
	X3	.978	.275	.387	3.561	.002
	X4	.948	.139	.474	6.822	.000
	X5	.566	.244	.167	2.317	.029