PENGARUH KOMPENSASI, KONDISI KERJA KARYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT URCHINDIZE INDONESIA JAWA TIMUR

SKRIPSI

Oleh:

LATHIFATUL FAJARIYAH

G73215022

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandangan di bawah ini, saya:

Nama	: Lathifatul Fajariyah
Nim	: G73215022
Fakultas/Prodi	: Ekonomi dan Bisnis Islam/ Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi, Kondisi Kerja Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur

Dengan sesungguh-sungguhnya menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 18 September 2019

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
B0598AFF871058218
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Lathifatul Fajariyah
NIM G73215022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Lathifatul Fajariyah NIM G73215022 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 18 September 2019

Pembimbing

Dr. Ir. Muhamad Ahsan, M.M.
NIP 196806212007011030

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Lathifatul Fajariyah NIM G73215022 telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, tanggal 25 September 2019 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Manajemen.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I,

Dr. Ir. Muhamad Ahsan, M.M
NIP 196806212007011030

Penguji II,

Drs. H. Nur Kholis, M.Ed. admin., Ph.D
NIP 196703111992031003

Penguji III,

Andriani Samsuri, S.Sos, M.M
NIP 197608022009122002

Penguji IV,

Rahma Ulfa Maghfiroh, S.E., M.M
NIP 198612132019032009

Surabaya, 25 September 2019

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Dr. H. Ah. Ali Arifin, M.M.
NIP 196212141993031002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Lathifatul Fajariyah
NIM : G73215022
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Manajemen
E-mail address : lathifatul.fj@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Pengaruh Kompensasi, Kondisi Kerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 7 Oktober 2019

Penulis

(Lathifatul Fajariyah)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi, Kondisi Kerja Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur"** merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menjawab pertanyaan yang terkait pengaruh kompensasi, kondisi kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur dengan sampel sebanyak 149 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan *Propotionate Stratified Random Sampling.* Teknik pengambilan data menggunakan kuisioner yang diolah dengan SPSS 20.0.

Analisis menggunakan regresi linier berganda yang dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan kondisi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Uji simultan menunjukkan kompensasi, kondisi kerja, dan gaya keemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

Koefisien determinasi sebesar 0.546 yang menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 54.6% dan sisanya sebesar 45.4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
PENGESAHAN iv
PERNYATAAN PUBLIKASI v
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 9
D. Kegunaan Penelitian 9
BAB II 11
KAJIAN PUSTAKA 11
A. LANDASAN TEORI 11
1. Kepuasan Kerja 11
2. Kompensasi 15
3. Kondisi Kerja 24
4. Gaya Kepemimpinan 28
B. Penelitian Terdahulu 33
C. Kerangka Konseptual 38
D. Hipotesis 39
BAB III 41

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

METODE PENELITIAN 41
A. Jenis Penelitian 41
B. Waktu dan Tempat Penelitian 42
C. Populasi dan Sampel 42
D. Variabel Penelitian 47
E. Definisi Operasional 48
F. Teknik Pengujian Instrumen 50
G. Data dan Sumber Data 52
H. Teknik Pengumpulan Data 53
I. Teknik Analisis Data 54
BAB IV 60
HASIL PENELITIAN 60
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian 60
1. Sejarah PT Urchindize Indonesia 60
2. Data Umum PT Urchindize Indonesia Cabang Madura dan Cabang Pasuruan 61
3. Logo PT Urchindize Indonesia 62
4. Produk 62
5. Karakteristik Responden 64
B. Uji Analisis Data 69
1. Uji Validitas 69
2. Uji Reliabilitas 72
3. Uji Asumsi Klasik 73
4. Uji Hipotesis 75
BAB V 82
PEMBAHASAN 82
A. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur. 83

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur 86
C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur 89
D. Pengaruh Kompensasi, Kondisi Kerja Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur 93
BAB VI 95
PENUTUP 95
A. Kesimpulan 95
B. Keterbatan Penelitian 96
C. Saran 96
DAFTAR PUSTAKA 99

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan 33

Tabel 3.1 Populasi Penelitian 43

Tabel 3.2 Sampel Penelitian 46

Tabel 3.3 Penyebaran Kuisioner 47

Tabel 3.4 Definisi Operasional 49

Tabel 3.5 Skala Likert 54

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1) 70

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kondisi Kerja (X2) 70

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X3) 71

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) 72

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas 72

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas 73

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas 74

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas 74

Tabel 4.9 Ragkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda 76

Tabel 4.10 Hasil Uji t / Uji Parsial 76

Tabel 4.11 Hasil Uji F / Uji Simultan 80

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi 81

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 38

Gambar 4.1 Logo PT Urchindize Indonesia 62

Gambar 4.2 Usia Responden PT Urchindize Indonesia Jawa Timur..... 64

Gambar 4.3 Jenis Kelamin PT Urchindize Indonesia Jawa Timur 65

Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir PT Urchindize Indonesia Jawa Timur 66

Gambar 4.5 Lama Bekerja PT Urchindize Indonesia Jawa Timur 67

Gambar 4.6 Status Menikah PT Urchindize Indonesia Jawa Timur 68

Gambar 4.7 Gaji Sebulan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur 69

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan segala sumber daya yang telah dimiliki perusahaan baik sumber daya manusia, modal, bahan baku, dan teknologi secara optimal. Di antara sumber daya yang dimiliki perusahaan, faktor terpenting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia karena dengan bahan baku yang baik, teknologi yang canggih, dan modal yang besar jika tidak ada tenaga kerja yang mengelolanya maka tidak akan menghasilkan manfaat. Karyawan diharapkan dapat mengelola dengan baik sumber daya lainnya yang dimiliki demi kemajuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan akan ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dalam menjalankan tugas akan merasa nyaman dan mendapatkan hasil yang maksimal serta perusahaan dapat memenuhi sasaran yang ingin dicapai.

Pada dasarnya, karyawan akan bekerja secara optimal jika dirinya merasa puas atas apa yang mereka peroleh di tempat kerjanya, sehingga akan berdampak positif terhadap perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan menumbuhkan semangat dalam bekerja dan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Wexley dan Yulk dalam Bangun, kepuasan kerja adalah bermacam-macam sikap karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.[1] Kepuasan kerja merupakan nilai dari karyawan tentang seberapa jauh pekerjaannya dapat memuaskan kebutuhan karyawan tersebut.

Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam prariset yang dilakukan oleh peneliti di perusahaan, peneliti melihat bahwa kompensasi adalah faktor utama yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah memberikan jasa/tenaga kepada perusahaan tersebut.[2] Sumber daya manusia tentu saja mengharapkan timbal balik atas kontribusi yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan. Timbal balik yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk kompensasi yang sesuai, misalnya kompensasi keuangan berupa upah, bonus, dan insentif. Kompensasi nonkeuangan berupa tunjangan dan lain sebagainya. Kebijakan kompensasi yang baik dan positif akan membuat karyawan tersebut puas dengan apa yang diterima di tempat kerjanya. Oleh karena itu, pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus untuk kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan hasil yang maksimal.

Selain kompensasi, kondisi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Nitiseminto, kondisi kerja atau yang sering

[1] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Erlangga: 2012), 327.
[2]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana: 2009), 182.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.[3] Kondisi kerja yang nyaman dan kondusif dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Karyawan akan merasa puas jika karyawan semangat dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, jika kondisi kerja tidak nyaman dan tidak kondusif maka semangat kerja akan merosot sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan. Perilaku pemimpin akan berdampak signifikan terhadap sikap dan kinerja karyawan. Perilaku pemimpin adalah proses untuk mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai dan Mulyadi, gaya kepemimpinan adalah perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai sasaran organisasi.[4]

Seorang pemimpin harus menjadi panutan yang baik bagi bawahannya, dan harus mampu menyikapi permasalahan yang terjadi baik permasalahan yang menyangkut perusahaan maupun karyawan, agar terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan. Pemimpin yang baik dan adil, dapat menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

PT Urchindize Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *eksport* hasil laut terutama teri nasi. Proses pengolahannya dimulai

[3]Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 183.
[4] Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilkau Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), Ed. 42.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari proses mengolah ikan teri basah sampai proses *packaging*. PT Urchindize Indonesia ini juga mempunyai cabang yang terletak di Jakarta, Sentul, Jepara, Pasuruan, dan Madura. Pusat PT Urchindize Indonesia ada di Jepara dan untuk semua proses operasional secara keseluruhan dilakukan di Jepara. Untuk unit yang lain hanya sebagai penyetokan barang masuk untuk dilanjutkan ke Jepara. Penelitian yang diambil oleh peneliti dalam perusahaan ini berkaitan dengan kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur merupakan penelitian yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan karyawan, karena perusahaan ini tergolong banyak permintaan dari konsumen luar negeri sehingga peran sumber daya manusia dalam perusahaan ini sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produksi.

Berdasarkan uraian di atas mengenai kompensasi, kondisi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki daya tarik tersendiri bagi peneliti dalam mengetahui kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah alasan dilakukannya penelitian ini, yaitu: dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur dapat disimpulkan bahwa rendahnya kepuasaan kerja salah satunya dipengaruhi oleh kompensasi, di mana karyawan merasa besaran gaji yang diterima di PT Urchindize Indonesia Jawa Timur kurang memenuhi kebutuhan karyawan dan jauh dari apa yang karyawan harapkan. Upah yang karyawan dapatkan bahkan ada yang $^{1}/_{2}$ dari Upah Minimum Kabupaten Sumenep sebesar Rp1.801.406.09 dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Upah Minimum Kabupaten Pasuruan sebesar Rp2.575.616.61 yang dimuat oleh Surya Malang.com.[5] Upah yang diterima karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur Rp±780.000,00. Meskipun begitu, masih banyak karyawan yang tetap bekerja di PT Urchindize Indonesia Jawa Timur karena menurut mereka mencari pekerjaan sangat susah dan mereka butuh pemasukan untuk keluarganya.

Pihak manajemen juga tidak berdiam diri untuk masalah kompensasi karyawan. Setiap akhir tahun pihak manjemen mengadakan evaluasi terkait kebijakan dan menentukan besaran kenaikan gaji karyawan, tetapi kepuasan karyawan apalagi untuk masalah kompensasi masih dikatakan tergolong rendah karena kenaikan gaji setiap tahunnya kurang lebih 10% dari gaji sebelumnya sedangkan kebutuhan ekonomi semakin lama terus meningkat. Beberapa karyawan ada yang memiliki dua pekerjaan sekaligus untuk mendapatkan penghasilan tambahan, sehingga dapat mencukupi kebutuhan keluarganya. Karyawan-karyawan tersebut ada yang bekerja sebagai guru, petani, dan buruh di perusahaan pesaing yang sama-sama bergerak di bidang *eksport* hasil laut, jadi saat musim panen, banyak karyawan yang lebih memilih tidak masuk kerja untuk mengurus hasil panennya sehingga pada saat itu tingkat absensi karyawan menurun dan hal tersebut mempengaruhi produktivitas kerja.

[5]Sofyan Arif Candra Sakti, "Daftar UMK 2019 Surabaya, Gresik, Lamongan, Pasuruan, Malang dan Seluruh Kota di Jawa Timur", https://suryamalang.tribunnews.com/2018/11/16/daftar-umk-2019-surabaya-gresik-lamongan-pasuruan-malang-dan-seluruh-kota-di-jawa-timur, diakses pada 1 April 2019 pukul 11.38 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karyawan juga berpendapat bahwa tidak adanya liburan wisata yang diselenggarakan oleh PT Urchindize Indonesia Jawa Timur. Karyawan juga perlu berlibur untuk menyegarkan kembali kondisi karyawan setelah setiap hari bekerja. Untuk itu, setelah diadakan liburan wisata diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan karena adanya kesenjangan antara penelitian yang dilakukan oleh Nugraha et al, yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[6] Dengan demikian, peneliti memilih variabel kompensasi sebagai variabel bebas pertama.

Pada variabel bebas kedua ini, peneliti ingin mengetahui kondisi kerja karyawan. Karena kondisi kerja berhubungan langsung dengan aktivitas karyawan pada saat karyawan bekerja. Seperti halnya penelitian yang sudah dilakukan oleh Yunsepa yang menyatakan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.[7] Apakah nantinya dalam penelitian ini relevan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa orang, karena dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti, sebagian karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja, karyawan sering merasa pengap dan kepanasan karena pertukaran udara yang kurang baik, di ruang kerja

[6] Made Bayu Indra Nugraha et al, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan KerjaTerhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan)", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unud*, No. 1, *Vol. 5* (2016), 81.

[7] Yopi Yunsepa "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region SUMSEL-Lampung", *Jurnal STIE Dwi Dwisakti*, No. 1, Vol. 3 (2018), 51.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut hanya ada beberapa kipas angin saja sedangkan di dalam ruangan tersebut ada banyak karyawan. Karyawan juga mengatakan bahwa dalam ruang kerja tersebut bising dan kadang membuat karyawan tidak nyaman. Penelitian tentang kondisi kerja juga menarik perhatian peneliti untuk dijadikan variabel bebas kedua agar diketahui kepuasan kerja karyawan.

Setelah kompensasi dan kondisi kerja, variabel bebas ketiga peneliti memilih gaya kepemimpinan, karena berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur diperoleh informasi bahwa pemimpin kurang tanggap mengatasi masalah karyawan. Pada saat perusahaan pesaing menaikkan gaji, salah satu karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur juga mengajukan kenaikan gaji. Akan tetapi pihak manajemen tidak segera menindaklanjuti permintaan karyawan hingga semua perusahaan yang bergerak di bidang olahan laut daerah tersebut menaikkan gaji, tetapi PT Uchindize Indonesia belum menaikkan gaji karyawan, sehingga karyawan merasa masukannya ditangguhkan dan kecewa atas perilaku atasan yang kurang tanggap terhadap keluhan karyawan.[8]

Salah satu karyawan juga mengatakan bahwa pemimpin mereka kurang konsisten dan perintahnya tidak sesuai dengan kebijakan yang ada. Contoh, pada hari libur kadang pemimpin meminta karyawan tetap bekerja padahal dalam kebijakan perusahaan karyawan bekerja sesuai dengan hari efektif, tetapi pemimpin tetap meminta karyawan bekerja dan kadang upah

[8]Hananah, Wawancara, Sumenep, 5 November 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lembur tersebut tidak dibayar. Hal tersebut membuat karyawan kecewa hingga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Plangiten yang mengakatan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[9] Apakah nantinya penelitian ini relevan dengan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Kondisi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur?
2. Apakah kondisi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur?

[9] Pegi Plangiten"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Manado", *Jurnal EMBA*No. 4, *Vol. 1* (2013), 2165.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Apakah kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk:

1. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna untuk dunia praktis sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan, khususnya untuk PT Urchindize Indonesia Jawa Timur, dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harapan dapat membawa perusahaan dan karyawan ke arah yang lebih baik lagi.

2. Kegunaan Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, dan dapat dijadikan pula sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian, khususnya yang terkait dengan pengaruh kompensasi, kondisi kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

   a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk dalam Bangun, kepuasan kerja adalah bermacam-macam sikap karyawan dalam mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.[1]

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto, menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai berikut:

> Sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan, standart kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.[2]

Menurut Tiffin dalam Sutrisno, mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.[3]

---

[1]Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Erlangga, 2012), 327.
[2]Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 91
[3]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana, 2009), 76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2) Gaji

Karyawan yang mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaanya dapat menambah rasa kepuasan kerja mereka.

3) Keamanan Bekerja

Keadaan yang aman dalam bekerja sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah perusahaan yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Pengawasan

Bagi pegawai supervisi sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan *turnover*.

6) Faktor Instrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada pada karyawan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit atau mudahnya tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan karyawan.

7) Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah keadaan yang berada di sekitar lingkungan kerja yang berhubungan dengan kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

8) Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Keadaan sosial yang mengacu salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang dapat menyebabkan puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, jika pihak atasan mau mendengar, memaham,i dan mengakui pendapat karyawan maka akan menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10) Fasilitas

Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas yang menunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi dana pensiun, fasilitas kesehatan, cuti yang apabila dipenuhi akan menumbuhkan rasa puas pada karyawan.[4]

c. Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian menggunakan teori menurut Robbin dalam Bintoro dan Daryanto sebagai indikator variabel kepuasan kerja karyawan karena teori tersebut sesuai dengan kondisi PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto sebagai berikut:

1) Kepuasan dengan Pendapatan

Kepuasan terhadap pendapatan merupakan kepuasan seorang karyawan terhadap pendapatan yang diperoleh atas pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji yang diperoleh tersebut sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan gaji yang diterima orang lain dengan posisi yang sama.

2) Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan sejauh mana pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan

[4] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber*...,77-78.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seorang karyawan untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam pekerjaan tersebut.

3) Kepuasan dengan Peluang Promosi

Kepuasan promosi merupakan kesempatan seseorang untuk meraih jabatan ke jenjang yang lebih tinggi.

4) Kepuasan dengan Atasan

Kepuasan dengan atasan merupakan kemampuan atasan untuk membantu dan mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

5) Kepuasan dengan Rekan Kerja

Kepuasan dengan rekan kerja merupakan sejauh mana rekan kerja mendukung tugas dan tanggung jawab rekan kerja lainnya.[5]

Dalam hal ini, indikator kepuasan dengan promosi tidak dipakai karena perusahaan dalam penelitian ini tidak ada kesempatan untuk promosi atau kenaikan jabatan sangat kecil bahkan tidak ada sama sekali.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Kasmir, kompensasi adalah "balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun nonkeuangan.[6]

[5]Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja* ..., 94.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Bangun, kompensasi adalah salah satu faktor penting dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.[7]

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah memberikan jasa/tenaga kepada perusahaan tersebut.[8]

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, sebagai balas jasa yang telah dilakukan untuk perusahaan.

b. Manfaat Kompensasi

Manfaat kompensasi menurut Kasmir sebagai berikut:

1) Loyalitas Karyawan Meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja sesuai tugas yang telah diberikan dan karyawan akan setia kepada perusahaan.

2) Komitmen Terhadap Perusahaan Meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan patuh dengan segala kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

---

[6] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik),* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 233.
[7]Wilson Bangun, *Manajemen Sumber*...,254.
[8]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber* ..., 182.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Motivasi Kerja Meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka akan mendorong karyawan untuk terus bekerja.

4) Semangat Kerja Meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan semangat dalam menjalankan tugasnya.

5) Kinerja Karyawan Meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya.

6) Konflik Kerja Dapat Dikurangi

Dengan pemberian kompensasi dengan benar, maka akan mengurangi konflik yang terjadi antara karyawan dengan pemimpin atau sesama karyawan.

7) Memberikan Rasa Aman

Dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga dalam menjalankan tugas karyawan tidak gelisah dan tidak terganggu dengan pikiran tentang kompensasi yang diterima untuk mencari penghasilan tambahan.

8) Memberikan Rasa Kebanggaan

Dengan pemberian kompensasi yang besar, maka akan menimbulkan rasa bangga tersendiri bagi karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9) Proses Kegiatan Perusahaan Berjalan Lancar

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar.[9]

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi.

1) Tingkat Biaya Hidup

Biaya hidup adalah salah satu faktor yang paling penting dalam melakukan pemberian kompensasi. Di mana perusahaan harus menyesuaikan tingkat pemberian kompensasi dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya. Apabila biaya hidup di daerah tersebut tinggi, maka pemberian kompensasi akan semakin besar. Begitu juga sebaliknya, jika biaya hidup di daerah tersebut rendah maka pemberian kompensasi relatif kecil.

2) Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab

Jenis pekerjaan biasanya menentukan besar kecilnya tanggung jawab dan juga dapat mempengaruhi besaran gaji karyawan. Jika semakin besar tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya maka semakin besar kompensasi yang didapat. Begitu juga, sebaliknya semakin kecil tanggung jawab

[9] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, 238-240.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan pada pekerjaannya maka kompensasi yang akan diterima juga relatif kecil.

3) Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan Lain

Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari perusahaan untuk pekerjaan yang sama, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan dapat mengakibatkan banyaknya tenaga kerja yang keluar dari perusahaan.

4) Tingkat Kemampuan Perusahaan

Apabila perusahaan memiliki tingkat kemampuan untuk membayar tinggi maka kompensasi akan semakin tinggi yang diterima oleh karyawan. Namun sebaliknya, jika kemampuan perusahaan untuk membayar kurang, maka kompensasi yang diberikan perusahaan relatif kecil.

5) Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku

Adanya undang-undang yang menetapkan besarnya batas upah minimum. Sehingga perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besaran gaji karyawan.

6) Peraturan Serikat Buruh

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan juga dapat mempengaruhi besar kecilnya pemberian kompensasi.[10]

[10]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*...,191-193.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Indikator Kompensasi

Penelitian menggunakan teori menurut Kasmir sebagai indikator variabel kompensasi karena teori kompensasi yang disebutkan oleh penulis lain banyak yang mengatakan bahwa kompensasi non keuangan terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja sedangkan lingkungan kerja dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel kedua dan hal tersebut dikhawatirkan terjadi multikolinieritas atau adanya hubungan antar variabel bebas, maka dari itu peneliti memilih teori menurut Kasmir. Kasmir menyebutkan kompensasi non keuangan sebagai bentuk tunjangan-tunjangan. Berikut uraian indikator menurut Kasmir:

1) Kompensi Keuangan

Kompensasi keuangan adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang. Jenis kompensasi keuangan dapat berupa:

a) Upah

Upah adalah pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa karena telah melakukan suatu pekerjaan. Pembayaran upah biasanya bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan.

b) Gaji

Gaji adalah imbalan pokok yang bersifat tetap setiap bulannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Bonus

Bonus merupakan "pembayaran yang diberikan kepada seorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara menyeluruh."

d) Komisi

Komisi adalah "kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan."

e) Insentif

Insentif adalah kompensasi yang diberikan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dengan pemberian kompensasi kinerja karyawan diharapkan akan meningkat.

2) Kompensasi Bukan Keuangan

Kompensasi bukan keuangan adalah "kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin.

Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari:"

a) Tunjangan Kesehatan

Fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Tunjangan Anak/Istri

Tunjangan anak merupakan tunjangan kesehatan, makan, dan pendidikan. Sedangkan tunjangan anak hanya tunjangan makan dan kesehatan yang diberikan.

c) Tunjangan Perumahan

"Fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan. Fasilitas ini penting untuk memberikan tempat berteduh bagi karyawan dan keluarga dan juga mendekatkan lokasi kerja karyawan ke rumah."

d) Tunjangan Komunikasi

Tunjangan komunikasi adalah tunjangan yang diberikan guna memperlancar pimpinan dengan karyawan.

e) Tunjangan Kendaraan

Tunjangan kendaraan diberikan dalam rangka untuk memperlancar aktivitas pimpinan atau suatu unit tertentu.

f) Tunjangan Kemahalan

"Tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang ditempatkan di daerah tertentu di mana harga relatif mahal dari tempat lainnya."

g) Tunjangan Kelangkaan

"Tunjangan yang diberikan untuk pekerjaan yang memiliki keahlian khusus."

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

h) Tunjangan Pendidikan

"Tunjangan yang diberikan dalam rangka meningkatkan keahlian karyawan dalam bidang tertentu."

i) Tunjangan Hari Tua

"Tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun."

j) Tunjangan Liburan

Tunjangan bagi karyawan untuk menyegarkan kondisi karyawan sehingga menjadi lebih baik.

k) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan setiap merayakan hari-hari besar agamanya masing-masing

l) Fasilitas Kesejahteraan Lainnya

Fasilitas lainnya yaitu fasilitas yang diterima oleh karyawan untuk melancarkan pekerjaan.[11]

Tidak semua indikator kompensasi yang disebutkan oleh Kasmir ada dalam operasional perusahaan. Jadi, dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil sebagian indikator menurut Kasmir yaitu: Kompensasi Keuangan (Upah, Bonus, dan Insentif) dan Kompensasi Bukan Keuangan (Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Hari Raya, dan Tunjangan Liburan).

[11] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ...,240-244.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mahendra dan Indrawati pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Panca Dewata Denpasar menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi karyawan dengan pekerjaannya maka akan mengakibatkan semakin meningkatkan kepuasan kerja.[12]

Penelitian juga dilakukan oleh Nugraha dan Surya pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif.[13]

3. Kondisi Kerja

a. Pengertian Kondisi Kerja

Pada umumnya, karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sebaliknya jika kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

---

[12] I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Panca Dewata Denpasar" *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unud*, No. 11, *Vol. 4* (2014), 3958

[13] Made Bayu Indra Nugraha et al, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan KerjaTerhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan)", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unud*, No. 1, *Vol. 5* (2016), 81.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebagaimana yang dikatakan oleh Nitiseminto, bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.[14]

Sedangkan Robbins, mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu aktivitas karyawan yang ada di dalam lingkungan organisasi.[15]

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja adalah keadaan yang ada di sekitar karyawan di saat karyawan melakukan tugasnya, dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya.

b. Indikator Kondisi Kerja

Penelitian menggunakan teori menurut Nitisemito sebagai indikator variabel kondisi kerja karena teori tersebut sesuai dengan kondisi PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

Indikator kondisi kerja menurut Nitisemito sebagai berikut:

1) Penerangan

Perusahaan harus menyediakan penerangan yang cukup untuk keselamatan dan kelancaran kerja.

[14]Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*,(Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 109.
[15]Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 2003), 121.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pertukaraan Udara

Pertukaraan udara yang cukup sangat diperlukan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, apalagi jika di dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Udara yang cukup akan menimbulkan kesegeran fisik karyawan. Sebaliknya, jika pertukaran udara kurang atau di dalam ruangan tersebut karyawan merasa pengap maka karyawan akan cepat merasa lelah.

3) Kebisingan

Kebisingan dalam lingkungan kerja seharusnya diperhatikan supaya tidak mengganggu ketenangan dan konsentrasi dalam bekerja.

4) Pewarnaan

Penggunaan warna sebaiknya perlu direncakan dengan baik agar tidak menurunkan kinerja karyawan. Dan pemilihan warna juga berhubungan dengan penerangan.

5) Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dalam bekerja dapat menimbulkan rasa tenang pada karyawan dalam menjalankan tugasnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini yang akan mempengaruhi karyawan lebih semangat dan lebih bergairah untuk bekerja.

7) Musik

Musik dapat berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Jika musik yang diperdengarkan menyenangkan maka akan timbul suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan karyawaan saat bekerja.[16]

Dalam variabel kondisi kerja indikator musik tidak digunakan dalam penelitian ini karena dalam peraturan perusahaan karyawan tidak diperkenankan untuk mendengarkan musik saat bekerja. Jadi, indikator yang digunakan untuk variabel kondisi keja dalam penelitian ini adalah Penerangan, Pertukaran Udara, Kebisingan, Pewarnaan, Keamanaan, dan Kebersihan.

c. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yunsepa pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Regon SUMSEL-Lampung yang menunjukkan bahwa kondisi kerja atau

[16]Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* ..., 109-117

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.[17]

Penelitian juga dilakukan oleh Dwijayanti dan Dewi pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka dapat menigkatkan kepuasan karyawan.[18]

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Chung dan Megginson dalam Bangun, mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi atau menggerakkan orang lain dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.[19]

Menurut Rivai dan Mulyadi, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan memotivasi perilaku bawahan untuk mecapai tujuan organisasi.[20]

---

[17] Yopi Yunsepa "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region SUMSEL-Lampung", *Jurnal STIE Dwi Dwisakti*, No. 1, Vol. 3 (2018), 51.

[18]Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung " *E-Jurnal Manajemen UNUD*, No. 12, Vol. 4 (2015) , 4297.

[19]Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya* ..,337.

[20] Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilkau Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), Ed. 3,2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Kartono kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok[21] dan pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanya lah yang membedakan dirinya dari orang lain. [22]

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk menggerakkan orang lain dengan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dengan tujuan memperoleh hasil tertentu.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi, gaya kepemimpinan adalah perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai sasaran organisasi.[23]

Menurut Thoha, gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain.[24]

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai tindakan atau tingkah laku yang dilakukan oleh seorang pemimpin

[21] Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1998), 49
[22] Ibid.,29
[23] Ibid., 42.
[24]Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), 49.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan tujuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya sesuai dengan keinginannya.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Penelitian menggunakan teori menurut Kartono sebagai indikator variabel gaya kepemimpinan karena teori tersebut sesuai dengan kondisi PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono adalah:

1) Sifat

"Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin, dan juga ditentukan oleh kemampuan pribadi dari pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas dari seseorang dengan berbagai sifat dan ciri-ciri didalamnya."

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya pemimpinan yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3) Tempramen

"Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain." Tempramen tersebut dibagi menjadi dua, yaitu tempramen aktif dan tenang. Tempramen aktif itu seperti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cara seseorang yang mudah emosi dalam menanggapi suatu masalah, sedangkan tempramen tenang yaitu cara seseorang dalam menanggapi suatu masalah dengan berpikir dahulu sebelum bertindak (tidak mudah emosi).

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, keberanian, dan daya tahan.

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin dapat menjadi penentu keberhasilannya. Kepribadian yang dimaksud ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.[25]

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian yang dilakukan Plangiten pada tahun 2013 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT POS Indonesia (Persero) Manado yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[26]

Penelitian juga dilakukan oleh Adelia dan Mujiati pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Gaya

[25] Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan..., 29

[26] Pegi Plangiten"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Manado", *Jurnal EMBA*No. 4, *Vol. 1* (2013), 2165.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[27]

[27]A.A Sg Rini Candra Adelia dan Ni Wayan Mujiati, "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti", E-*Jurnal Manajamen UNUD*, No. 4, Vol. 4 (2016), 3357.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Judul	Masalah	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruh nyaTerhadap Kepuasan Kerja Pada PT POS Indonesia (Persero) Manado. Pegi Plangiten (2016)	Kurang terjalinnya hubungan profesional pemimpin dan bawahan , kurangnya hubungan harmonis, serta kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas.	Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?	-Kuantitatif -Populasi seluruh karyawan -Sampel 68 responden (metode Non probability-convenience sampling) -Analisis regresi bergandakorelasi berganda -Uji validitas -Uji asumsi klasik: multikolinieritas, normalita. -Uji hipotesis: Uji F dan Uji t, koefisien determinasi.	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultanterhadap kepuasan kerja.	Persamaan: -variabel bebas yang digunakan: gaya kepemimpina dan lingkungan kerja -variabel terikat yang digunakan kepuasan kerja - metode penelitian kuantitatif. -Analisis regresi linier berganda Perbedaan: -objek penelitian -metode analisis kolerasi berganda
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi,	Kurang adanya penataan tempat kerja, minimnya jumlah ventilasi, dekatnya	Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap	-Kuantitatif -Populasi karyawan -Sampel 159 responden	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap	Persamaan: -Variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi dan

	Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogmi Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung Yopi Yunsepa (2018)	pabrik dan kantor.	kepuasan kerja? Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?	-Uji data: uji validitas dan uji reliabilitas. -Analisis regresi linier berganda.	kepuasan kerja Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	lingkungan kerja -Variabel terikat yang digunakan adalah kepuasaan kerja -metode penelitian kuantitatif -Analisis egresi linier berganda. Perbedaan -Selain variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja penelitian ini juga meneliti kompetensi dan komunikasi. -Objek penelitian
3.	Pengaruh Motivasi Kerjadan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Widya Parimita, et al (2018)	Kompensasi yang diterima karyawan hanya kompensasi finansial saja berupa gaji dan uang makan dan kompensasi yang diterima karyawan tersebut masih terbilang rendah karena masih berada dibawah upah regional Jakarta yang	Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?	-Kuntitatif -Populasi karyawan Sampel 70 responden -Uji instrumen: uji validitas dan reliabilitas. -Analisis Deskriptif -Uji Asumsi klasik: uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas,	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja.	Persamaan: -Variabel bebas yang diteliti yaitu:kompensasi. Variabel terikat yang diteliti yaitu: kepuasan karyawan. -metode penelitian kuantitatif. -Analisis regresi linier berganda.

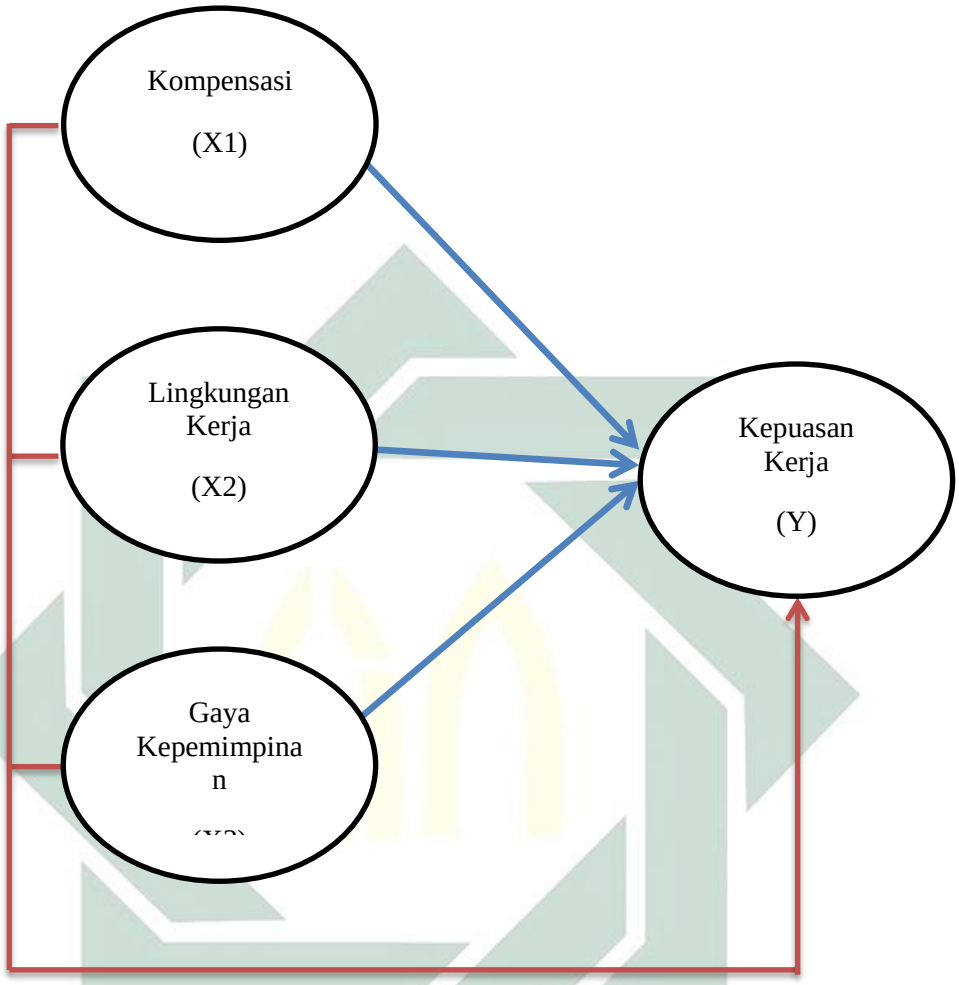
		ditetapkan		dan uji heteroskedastisitas. -Uji regresi linier berganda: uji t, uji f, dan koefisien determinasi.		Perbedaan -Selain variabel bebas kompensasi penelitian ini juga meneliti variabel motivasi kerja. -Objek penelitian.
4.	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS Dharma Kerti. A.A Sg Rini Chandra Adelia, et al (2016)	Kompensasi: Tidak diberikan tunjangan keselamatan kerja dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja. Gaya kepemimpinan: pemimpin tidak menyesuaikan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan saat menentukan posisi pekerjaan, dan pemimpin enggan meminta saran kepada bawahan sehingga terjadi kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan.	Apakah pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan?	-Kuantitatif. -Populasi karyawan. -Sampel 87 responden -Uji Instrumen: uji validitas dan reliabilitas. -Uji asumsi klasik: uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. -Analisis regresi linier berganda -Uji kelayakan model.	Kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Persamaan: -Kuantitatif -Variabelbebas yang diteliti yaitu: kompensasi dan gaya kepemimpinan. -Variabel terikat yang diteliti yaitu kepuasan karyawan. Perbedaan -Selain variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini juga menggunakan variabel bebas stres kerja. -Objek peneitian.
5.	Pengaruh	Tidak adanya	Apakah	-Kuantitaif	Kompensasi dan	Persamaan

	Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan Made Bayu Indra Nugraha, et al. (2016)	penghargaan terhadap karyawaan yang raji, tidak adanya jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang cukup lama mengabdi, dan tidak ada bonus ketika omset perusahaan mencapai target.	kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?	-Populasi karyawan -Sampel 74 responden (metode sample random sampling) -Uji instrumen: uji validitas dan reliabilitas. -Uji asumsi klasik: uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. -Analisis regresi linier berganda: uji t dan uji F.	lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja.	- Variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi. - Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja. - Metode penelitian kuantitatif. - Analisis regresi linier berganda Perbedaan - Objek penelitian - Variabel bebas yang diteliti selain kompensasi dan lingkungan kerja dalam penelitian juga meneliti promosi jabatan.
6.	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar I Gede Mahendrawan	-Tidak ada penghargaan bagi karyawan yang rajin -Tidak ada bonus yang diberikan ketika omset penjualan mencapai target -Tidak ada jenjang karier	Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?	-Kuantitatif -Populasi karyawan -Sampel 47 responden -Uji reliabilitas dan validitas -Uji asumsi klasik: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Persamaan - Variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi. - Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja. - Metode penelitian kuantitatif. - Analisis regresi

	dan Ayu Desi Indrawati (2015).			heteroskedastisitas -Analisis regresi linier berganda, uji t, uji F		linier berganda Perbedaan - Objek penelitian - Variabel bebas yang diteliti selain kompensasi dalam penelitian juga meneliti beban kerja.
7.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi (2015)	Kompensasi -Jarang memberikan bonus pada karyawan ketika mencapai target -Insentif diberikan tidak tepat waktu Lingkungan Kerja -Penataan ruang kerja kurang nyaman -Ruang kerja terlalu dekat antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.	Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?	-Kuantitatif -Populasi karyawan -Sampel 66 responden random sampling -Uji reliabilitas dan validitas -Uji asumsi klasik: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas -Analisis regresi linier berganda, uji t, uji F -Deskripstif Frequence	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan	Persamaan - Variabel bebas yang digunakan yaitu kompensasi. - Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja. - Metode penelitian kuantitatif. - Analisis regresi linier berganda Perbedaan - Objek penelitian

Sumber: Data diolah, 2019

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

Parsial

Simultan

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki tiga variabel bebas (kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan) dan satu variabel terikat (kepuasan kerja).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kerangka konseptual ini digunakan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian dilakukan untuk mengetahui ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan.

Pengaruh secara parsial yaitu:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.
2. Pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT Urchindize Indonesia cabang PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.

Sedangkan secara simultan yaitu di mana kompensasi, kondisi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_2 : Kondisi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.

H_3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.

H_4 : Kompensasi, kondisi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu di mana data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.[1] Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.[2]

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya, dengan mengedarkan kuesioner, dan sebagainya.[3] Penelitian menggunakan metode survei karena metode survei analisis berupaya menggambarkan dan menjelaskan mengapa suatu situasi bisa terjadi. Survei analisis mempelajari dua variabel atau lebih dalam menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis penelitian. Hasil

[1]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2010), 7.
[2] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2010), 13
[3] Ibid., 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

survei memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan di antara variabel dan menarik kesimpulan dari hubungan tersebut.[4]

Keunggulan dalam metode penelitian survei adalah survei digunakan untuk meneliti suatu masalah atau pertanyaan penelitian dalam situasi yang sebenarnya. Misalnya untuk mengetahui kepuasan karyawan, dan berbagai masalah lainnya yang dapat dilakukan langsung di lokasi di mana masalah itu terjadi, survei dapat dilakukan di mana saja, survei dapat menggunakan berbagai sumber data pendukung atau data sekunder yang sudah tersedia seperti arsip, dokumen, data sensus, dan lain-lain.[5]

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Urchindize Indonesia Jawa Timur yang berlokasi di Jalan Raya Pakandangan Sangra 01/02 Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep, Madura dan Desa Mlaten Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini dilakukan pada bulan April s.d.Mei 2019.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono adalah wilayah yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik

[4] Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015) 166.
[5] Ibid., 168-169

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesimpulannya.[6] Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur yang berjumlah 238 karyawan yang terdiri dari karyawan PT Urchindize Cabang Madura berjumlah 209 karyawan dan karyawan PT Urchindize Indonesia Cabang Pasuruan 29 karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

PT Urchindize Indonesia Cabang Madura		PT Urchindize Indonesia Cabang Pasuruan	
Jabatan	Jumlah Karyawan	Jabatan	Jumlah Karyawan
Kantor	12	Kantor	4
Inventory	3	Boiling	10
Sortir	184	Sortir	13
Boiling	2	Logistic	2
Sizing	6		
Sanitation	2		
Jumlah	209	Jumlah	29

Sumber: PT Urchindize Indonesia Jawa Timur, 2018

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi yang akan ditetiliti.[7]

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:[8]

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

[6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* .., 389.
[7]Ibid
[88]Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuisioner, dan Analisis Data,* (Malang: UIN-Maliki Press, 2013), 38.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

N = ukuran populasi

E = batas ketelitian yang diinginkan/galat pendugaan (5%)

Sumber: Supriyanto dan Maharani, 2013

Berdasarkan rumus Solvin di atas, maka dapat ditentukan besarnya jumlah sampel sebagai berikut:

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

$$= \frac{238}{(238.(0.05)^2) + 1}$$

$$= \frac{238}{(238x0.0025) + 1}$$

$$= \frac{238}{0.595 + 1}$$

$$= \frac{238}{1.595}$$

=149.21 = 149 (dibulatkan)

Jadi, berdasarkan perhitungan di atas jumlah sebesar 149 respoden dari 238 jumlah karyawan PT Urchindize Jawa Timur. Jumlah sampel sebesar 149 diharapkan dapat mewakili keseluruhan populasi.

Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu teknik sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.[9] Pelitian menggunakan *Probability Sampling* karena teknik ini sesuai dengan kriteria populasi yang akan dilakukan bahwa setiap karyawan PT

[9] Ibid., 36

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Urcindize Indonesia Jawa Timur dapat menjadi responden dalam penelitian ini.

Mengingat PT Urchindize Indonesia Jawa Timur memiliki dua cabang, yaitu PT Urchindize Indonesia Cabang Madura dan PT Uchindze Indonesia Cabang Pasuruan dengan jabatan yang berbeda, maka teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Propotionate Stratified Random Sampling*. Menurut Supriyanto, *Propotionate Stratified Random Sampling* digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dari setiap elemen populasi yang dijadikan sampel dan pengambilan sampel secara acak.[10] Teknik sampling *proporsional* yaitu sampel yang dihitung berdasarkan perbandingan.

Penelitian menggunakan *Propotionate Stratified Random Sampling* karena penelitian memiliki dua cabang dengan jabatan yang berbeda, pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan cara membagikan beberapa tingkatan yang ada dalam populasi.

Hal yang pertama dilakukan adalah membagi dua tingkatan populasi karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur berdasarkan cabang: PT Urchindize Indonesia Cabang Madura dan PT Urchindize Indonesia Cabang Pasuruan.

[10] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rumus sampel bertingkat, sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} X\ n$$

Di mana:

n_i = jumlah sampel menurut tingkatan

n = jumlah sampel

N_i = jumlah populasi menurut tingkatan

N = jumlah seluruh populasi

Sumber: Supriyanto dan Maharani, 2013

Sampel yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3.2

Sampel Penelitian

Cabang	Populasi	Sampel
Madura	209	$n_i = \frac{209}{238}$ x 149 = 130.84 = 131
Pasuruan	29	$n_i = \frac{29}{238}$ x 149 = 18.15 = 18
Jumlah	238	149

Sumber: Data diolah, 2019

Penyebaran kuisioner dibagikan dengan cara sebagai berikut:

Mencari persentase

$$\% = \frac{\text{Populasi karyawan per jabatan}}{\text{Populasi karyawan per cabang}} \text{ x } 100$$

Mencari Sampel per Jabatan

Sampel per jabatan = jumlah sampel per cabang x persentase

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 3.3
Penyebaran Kuisioner

PT Urchindize Indonesia Cabang Madura		
Jabatan	Menghitung Persentase	Sampel
Kantor	% = $\frac{12}{209}$ = 0.057 = 5.7% = 6%	131 x 6% = 8
Inventory	% = $\frac{3}{209}$ = 0.014 = 1.4% = 1%	131 x 1% = 2
Sortir	% = $\frac{184}{209}$ = 0.880 = 88%	131 x 88% = 115
Boiling	% = $\frac{2}{209}$ = 0.009 = 0.9% = 1%	131 x 1% = 1
Sizing	% = $\frac{6}{209}$ = 0.028 = 2.8% = 3%	131 x 3% = 4
Sanitation	% = $\frac{2}{209}$ = 0.009 = 0.9% = 1%	131 x 1 % = 1
Jumlah	100%	131
PT Urchindize Indonesia Cabang Pasuruan		
Jabatan	Menghitung Persentase	Sampel
Kantor	% = $\frac{4}{29}$ = 0.137 = 13.7% = 14%	18 x 14% = 3
Boiling	% = $\frac{10}{29}$ = 0.344= 34.4% = 34%	18 x 34% = 6
Sortir	% = $\frac{13}{29}$ = 0.448 = 44.8% = 45%	18 x 45% = 8
Logistic	% = $\frac{2}{29}$ = 0.068 = 6.8% = 7%	18 x 7% = 1
Jumlah	100%	18

Sumber: data diolah, 2019

D. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Kedua variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent* atau bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).[11] Pada penelitian ini, yang menjadi

[11] Sugiyono, *Metode Penelitian Bis...*, 59

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel independen adalah kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kritria, kosekuen atau terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.[12] Pada penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja.

E. Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan empat variabel , dimana terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Keempat variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

[12] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.4
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompensasi (X1)	Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.[13]	Kasmir (2016): 1. Kompensasi Keuangan 2. Kompensasi Bukan Keuangan[14]
Kondisi Kerja (X2)	Segala sesuatu yang berada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.[15]	Nitiseminito (1996): 1. Penerangan 2. Pertukaran udara 3. Kebisingan 4. Pewarnaan 5. Kebersihan 6. Keamanan[16]
Gaya Kepemimpinan (X3)	Kemampuan mempengaruhi orang lain, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok .[17]	Kartono(1998): 1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian[18]
Kepuasan Kerja (Y)	Sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan, standart kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.[19]	Robbin dalam Bintoro dan Daryanto (2017): 1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan dengan pekerjaan 3. Kepuasan dengan atasan 4. Kepuasan dengan rekan kerja[20]

Sumber: Data diolah, 2018

[13] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik),* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 233.
[14] Ibid., 240-244.
[15] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*,(Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 109
[16] Ibid., 109-117
[17] Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1998), 49
[18] Ibid., 29
[19] Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 91
[20] Ibid., 94.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.[21] Menurut Hadi dalam Supriyanto dan Maharani alasan dilakukannya uji validitas adalah untuk mengetahui apakah suatu item dapat dipertahankan dengan baik, jika suatu item tidak dapat dipertahankan maka item tersebut gugur atau diperbaiki. auji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Teknik korelasi yang digunakan adalah *pearson product moment correlation*:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Di mana:

r : koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N : banyaknya responden

X : skor yang diperoleh dari seluruh item

y : skor total yang diperoleh dari seluruh item

Σxy : jumlah perkalian x dan y

Σx2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

Σy2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Sumber: Supriyanto dan Maharani, 2013

[21]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* ...,56.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perhitungan uji validitas dari variabel kompensasi, kondisi kerja dan gaya kepemimpinan akan dilakukan dengan bantuan program SPSS Statistics 20.0. Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah sebagai berikut:

a. Apabila r hitung ≥ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
b. Apabila r hitung ≤ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.[22]

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dan yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \binom{n}{n-1}\left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas yang dicari

N : Jumlah item pertanyaan yang diuji

[22]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014), 46.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$\sum \sigma t^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

σt^2 : Varians total

Sumber: Supriyanto dan Maharani, 2013

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (reliabilitas), sementara jika alpha > 0.80 berarti seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.[23]

G. Data dan Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini diambil dari data primer dan data sekunder:

1. Sumber Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari responden dengan tujuan tertentu.[24]

   Data primer dalam penelitian ini, diperoleh dengan cara menyebar kuisioner dan wawancara mengenai kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan.

2. Sumber Data Sekunder

   Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari sumber lain yang berkaitan dengan data yang ingin dicari.[25]

---

[23]Saban Echdar, *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis,Cet. 1,* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2017), 310-312.
[24]Mudjarat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3,* (Jakarta: Erlangga: 2009), 148.
[25]Ibid., 148.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu profil perusahaan dan data karyawan PT Urchindize Indonesia Cabang Madura dan Cabang Pasuruan.

H. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

   Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil.[26]

   Pada penelitian ini, wawancara hanya akan digunakan apabila peneliti ingin menambah wawasan informasi terkait kompensasi, kondisi kerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

2. Kuisioner (Angket)

   Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[27]

   Pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan pernyataan tertutup untuk memudahkan responden menjawab dengan cepat. Kuisioner berisi pernyataan mengenai kompensasi, kondisi kerja dan gaya kepemimpinan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

---

[26] Sugiyono, *Metode Penelitian...*, 194.
[27] Ibid., 199.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuisioner adalah skala likert dengan 5 kategori jawaban, yaitu:[28]

Tabel 3.5
Skala Instrumen

Kriteria Jawaban	Skor Penrnyataan Positif	Skor Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	Skor 5	Skor 1
Setuju	Skor 4	Skor 2
Ragu-ragu	Skor 3	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2	Skor 4
Sangat Tidak Setuju	Skor 1	Skor 5

Sumber: Data diolah 2018

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematik tentang objek yang diteliti.[29] Pada penelitian ini, peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari untuk mengamati kegiatan serta kondisi responden dalam melakukan pekerjaanya.

Pada penelitian ini, observasi dilakukan untuk mengumpulkan identifikasi masalah sebelum dilakukannya penelitian serta pengamatan selama penelitian yakni melihat dari sisi wawancara dan hasil jawaban kuisioner terdapat kesesuaian atau tidak

I. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda karena penelitian ini mempunyai tiga variabel bebas (X). Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda peneliti melakukan uji asumsi klasik sebagai syarat statistik yang harus dipatuhi pada saat analisis regresi

[28]Ibid., 132
[29]Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani, *Metodelogi Penelitian Manajemen ..., 52.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

linier berganda. Dari hasil analisis data yang diperoleh, peneliti akan membandingkan bagaimana persamaan dan perbedaan hasil teori dan temuan yang ada di lapangan.

1. Uji Asumsi Klasik

   Uji asusmsi klasik merupakan analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam model regresi linier terdapat masalah-masalah asumsu klasik. Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika tersebut memenuhi beberapa asumsi. Peelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda juga dikarenakan penelitian ini memiliki tiga variabel bebas (X).

   a. Uji Normalitas

      Uji normalitas bertujuan apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi yang ada pada tabel dengan alpha. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dikatakan data berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya (Uyanto dalam Supriyanto dan Maharani).[30]

   b. Uji Multikolinieritas

      Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya hubungan yang linier antarvariabel bebas. Salah satu asumsi model regresi linier

[30]Ibid., 73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah tidak adanya hubungan antara variabel-variabel bebas (*independent variable*).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas dan begitu juga sebaliknya.[31]

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lan. Jika varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.[32]

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Uji *RankSperman's* yaitu dengan mengkorelasikan antara nilai residual dengan semua variabel independen.[33] Apabila nilai signifikansi > 0.05 maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas, begitu juga sebaliknya.

[31]Ibid., 70.
[32] Ibid,, 72
[33]Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Regresi Linier Berganda dengan 3 Preditor

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga variabel bebas (preditor) dengan satu variabel terikat.[34]

$$Y = a+b_1X_{1+}b_2X_2+b_3X_3$$

Keterangan :

Y	: Kepuasan Kerja
a	: Konstanta
b_1,b_2,b_3	: Koefisien regresi berganda
X_1	: Kompensasi
X_2	: Kondisi Kerja
X_3	: Gaya Kepemimpinan

Sumber: Riadi, 2014

3. Uji Hipotesis

a. Uji t Hitung (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu). Salah satu cara adalah dengan memperhatikan derajat signifikansi, yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.[35]

[34]Edi Riadi, *Metode Statistika: Parametrik & Nonparametrik,* (Tangerang: Pustaka Mandiri: 2014), 125.
[35]Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20,* (Semarang: Universitas Diponorogo, 2012), 98-99.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji F Hitung (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikat. Salah satu cara adalah dengan memperhatikan derajat signifikansi, yaitu 0,05. Apabila signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.[36]

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.[37]

Dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* karena menurut Santoso dalam Priyatno, mengatakan bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas menggunakan *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi.[38] *Adjusted R Square* adalah nilai R *Square* yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R *Square* dan angka ini bisa memiliki harga negatif.

Hasil uji statistik regresi linier berganda dan hipotesis yang telah dilakukan apakah dapat menjawab dari rumusan masalah dalam penelitian atau tidak. Kemudian hasil dan pengujian tersebut juga akan dikomparasikan dengan teori mengenai variabel bebas (Kompensasi,

[36]Ibid., 98.
[37]Ibid., 97.
[38]Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta: MediaKom, 2009), 81.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kondisi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan) dengan variabel terikatnya (Kepuasan Kerja). Setelah itu, peneliti akan menganalisis apakah variabel-variabel tersebut hasil dari pengujian sama dengan teori yang telah disebutkan atau justru menolak teori tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT Urchindize Indonesia

PT Kusuma sebagai awal mula berkembangnya Urchindize Indonesia. Urchindize merupakan PT turunan dan peralihan yang bermula dari PT Tongatiur Mahera Group tahun 1977, yang bergerak di bidang ubur- ubur. Tongatiur kerja sama antara Tuan Liem (kakek dari Mr. Kenji) dan M. Cili Tonga, hingga berkembang sampai tahun 2005.

Tahun 2005 produk yang dijalankan *Haicere* yaitu bibit udang dan teri nasi. Tahun 2005 akhir, *Haicere* memunculkan produk teri nasi dan rajungan. 2005-2006 awal perusahaan tersebut vacum hingga 2010. Tahun 2010-2011 terjadi masa peralihan hak milik ke Bapak Edi Kusuma selaku Bapak dari Mr. Kenji Kusuma.

Tahun 2011 dilakukan renovasi untuk nama Urchindize Indonesia. Sebelum Urchindize berjalan normal nama yang digunakan masih Kusuma dari tahun 2013 hingga tahun 2014. Pada tahun 2014, saat ini sudah menggunakan nama Urchindize Indonesia. Perintis utama dari berdirinya PT Urchindize Indonesia, yaitu Mr. Ka Hung dengan Direktur Utama Mr. Kenji Kusuma. Masa kepemimpinan tersebut berajalan selama 3 tahun. Tahun ke-4 terjadi masa peralihan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinan dari Mr. Kahung kepada Bapak Agus Rifa'i yang didampingi oleh Bapak Eko Cahyono dengan status kepemilikan masih sama, yaitu Mr. Kenji Kusuma, kondisi tersebut berlangsung hingga saat ini.

Urchindize Indonesia juga mempunyai beberapa tempat yang terletak di Jakarta, Sentul, Madura, dan Pasuruan. Hanya saja untuk sistem operasional keseluruhan kegiatan terjadi di unit Jepara. Unit lain hanya sebagai penyetokan barang masuk untuk dilanjutkan ke Jepara.

Seperti yang kita tahu, Urchindize Berdiri tahun 2012. Urchindize Bergerak di bidang *eksport* hasil laut, terutama teri nasi. Kemudian, produk kedua *himigo* atau disebut kalapan. Hasil pengolahan diorientasikan pada pasar internasional. Hal tersebut terjadi karena adanya kesepakatan dan perjanjian atas permintaan produk yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat di sana. Hampir 80-90% produk ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan *eksport* ke Negara Jepang, Singapura, dan Taiwan. 10% sisa presentase baru dimasukkan persaingan pasar lokal. Keadaan tersebut terjadi karena permintaan pasar lokal belum terlalu banyak dan untuk perolehan kesepakatan harga belum sesuai. Jadi, hanya melayani sesuai permintaan saja.

2. Data Umum PT Urchindize Indonesia Cabang Madura dan Cabang Pasuruan

Nama Perusahaan : PT Urchindize Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nama Cabang : PT Urchindize Indonesia Cabang Madura

Alamat : Jalan Raya Pakandangan Sangra 01/02 Kec. Bluto Kab. Sumenep Madura

Nama Cabang : PT Urchindize Indonesia Cabang Pasuran

Alamat : Desa Mlaten Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan

Website : www.urchindize.com

Cabang : Pasuruan, Jakarta, Sentul, Jepara (Pusat)

3. Logo PT Urchindize Indonesia

Sumber: PT Urchindize Indonesia, 2018

Gambar 4.1
Logo PT Urchindize Indonesia

4. Produk

a. Teri Nasi

1) TN.RM (teri nasi/bahan baku yang dibeli langsung dari nelayan)

2) CHR.BLS A (teri nasi yang sudah sudah dikeringkan tapi belum siap ekspor/barang setengah jadi)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) CHR.FG A (teri nasi yang sudah melalui proses sorting dan sampling dan siap untuk diekspor)

b. Teri Jenis Jengkei

1) JGK.RM (teri jenis jengkei/bahan baku yang dibeli langsung dari nelayan)

2) JGK.BLS A (teri jenis jengkei yang sudah sudah dikeringkan, tetapi belum siap ekspor/barang setengah jadi)

3) JGK. FG A (teri jenis jengkei yang sudah melalui proses *sorting* dan *sampling* dan siap untuk diekspor)

c. *Himego*/Ikan Kalapan

1) HMG.RM (*himego*/ikan kalapan/bahan baku yang dibeli langsung dari nelayan)

2) HMG.BLS A (*himego*/ikan kalapan yang sudah sudah dikeringkan, tetapi belum siap *eksport*/barang setengah jadi

3) HMG.FG A (*himego*/ikan kalapan yang sudah melalui proses *sorting* dan *sampling* dan siap untuk di*ekspor*t)

d. Ikan Campuran (ikan selain dari teri nasi yang didapat dari hasil *sorting*).

e. Menir (ikan teri nasi kering yang ukurannya sangat kecil berkisar 1-2 mm).

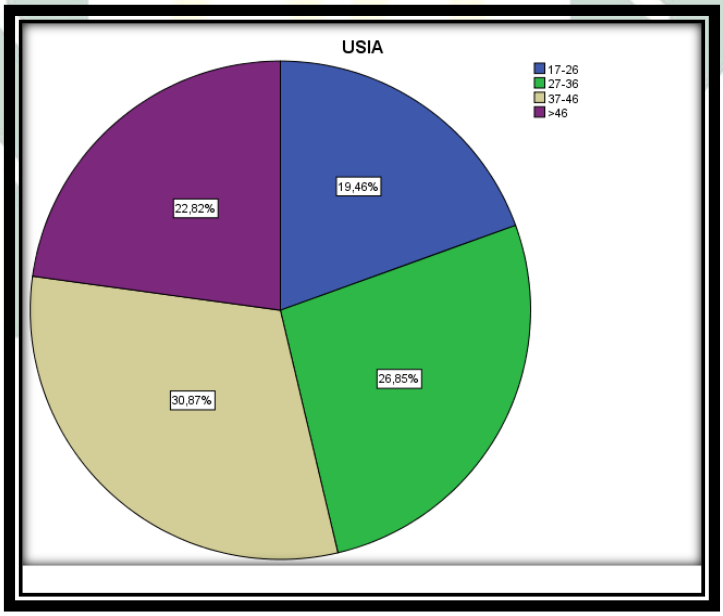
f. Dedak/Debu (serbuk dari hasil proses *sorting*)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur. Terdapat 149 responden yang merupakan karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur yang digunakan sebagai objek penelitian dengan karakteristik responden yang didapatkan melalui daftar pertanyaan yang telah dibuat oleh peneliti, meliputi tentang nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, menikah, dan gaji sebulan. Hasil-hasil analisis dari penyebaran kuisioner akan disajikan pada tabel-tabel berikut:

a. Usia



Sumber: output SPSS, 2019

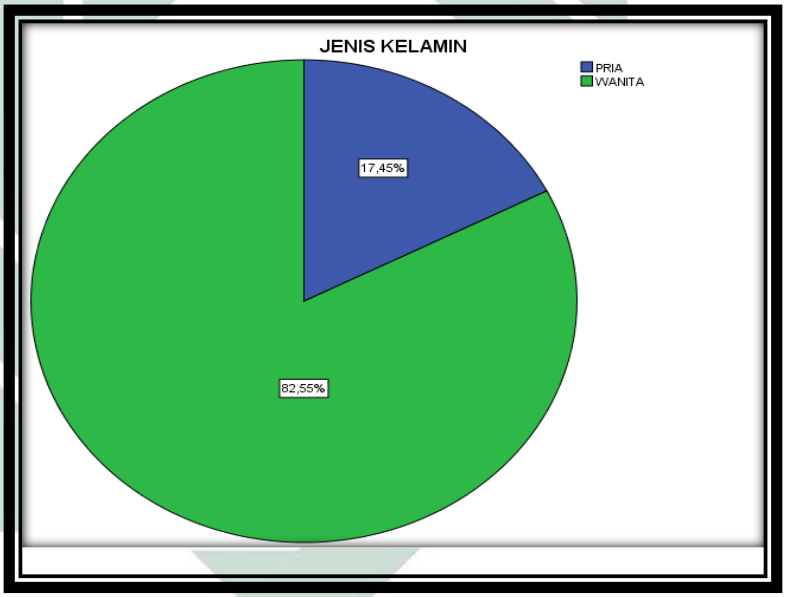
Gambar 4.2
Usia Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur

Berdasarkan data yang diperoleh, dari total keseluruhan 149 responden terdapat 29 responden yang berusia antara 17-26 tahun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan presentase 19.46%, 40 responden yang berusia antara 27-36 tahun dengan presentase 26.85%, 46 responden yang berusia antara 37-46 tahun dengan presentase 30.87%, dan 34 responden yang berusia di atas 46 tahun dengan presentase 22.82%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia antara 37-46 tahun.

b. Jenis Kelamin



Sumber: output SPSS, 2019

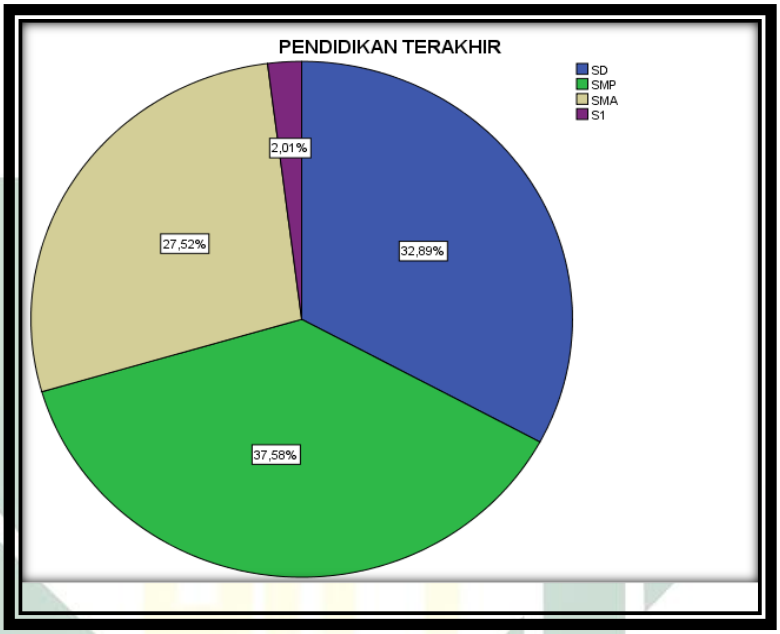
Gambar 4.3
Jenis Kelamin Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur

Berdasarkan data yang diperoleh, dengan jumlah 149 responden terdapat 26 responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 17,45% dan 123 respoden berjenis kelamin perempuan dengan presentase 82.55%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

c. Pendidikan Terakhir



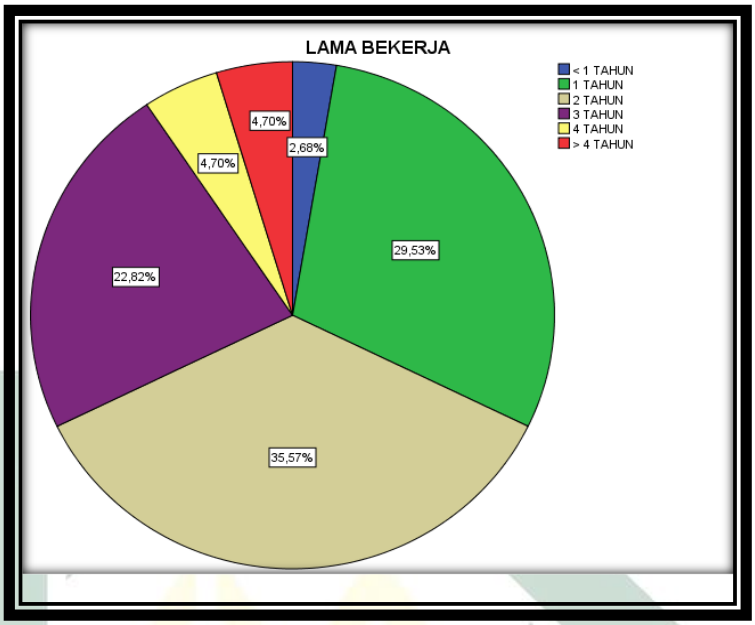
Sumber: output SPSS, 2019

Gambar 4.4
Pendidikan Terakhir Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur Jawa Timur

Berdasarkan data yang peroleh, total keseluruhan 149 responden terdapat 49 responden yang pendidikan terakhirnya SD dengan presentase 32.89%, 56 responden pendidikan terakhirnya SMP dengan presentase 37.58%, 41 resonden pendidikan terakhirnya SMA dengan presentase 27.52%, dan 3 responden pendidikan terakhirnya S1 dengan presentase 2.01%. Jadi, dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang pendidikan terakhirnya SMP.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Lama Bekerja



Sumber: output SPSS, 2019

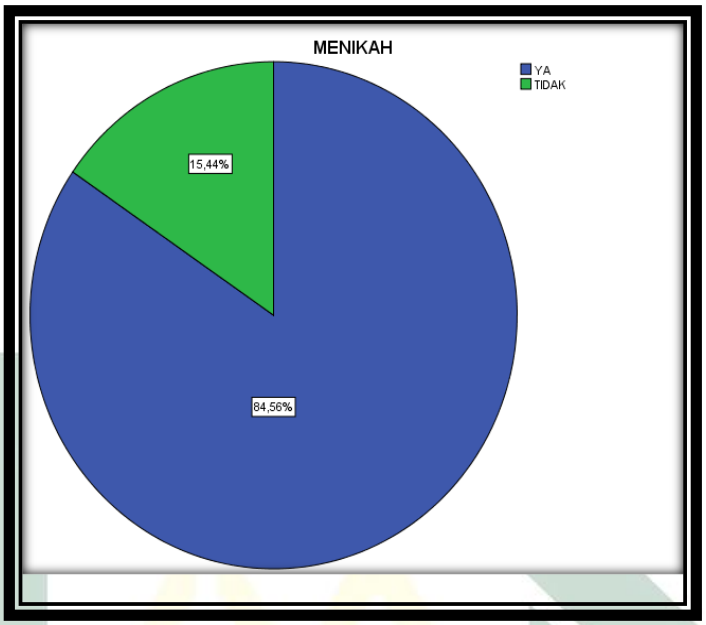
Gambar 4.5

Lama Bekerja Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur

Berdasarkan data yang diperoleh dengan jumlah 149 responden, terdapat 4 responden yang lama bekerja kurang dari 1 tahun dengan presentase 2.68%, 44 responden lama bekerja 1 tahun dengan presentase 29.53%, 53 responden lama bekerja 2 tahun atau 35.57%, 34 responden lama bekerja 3 tahun atau 22.82%, 7 reponden lama bekerja 4 tahun atau 4.70%, dan 7 responden lama bekerja lebih dari 4 tahun dengan presentase 4.70%. Jadi, dalam penelitian ini, didominasi oleh karyawan yang lama bekerja 2 tahun dengan presentase 35.5%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Menikah



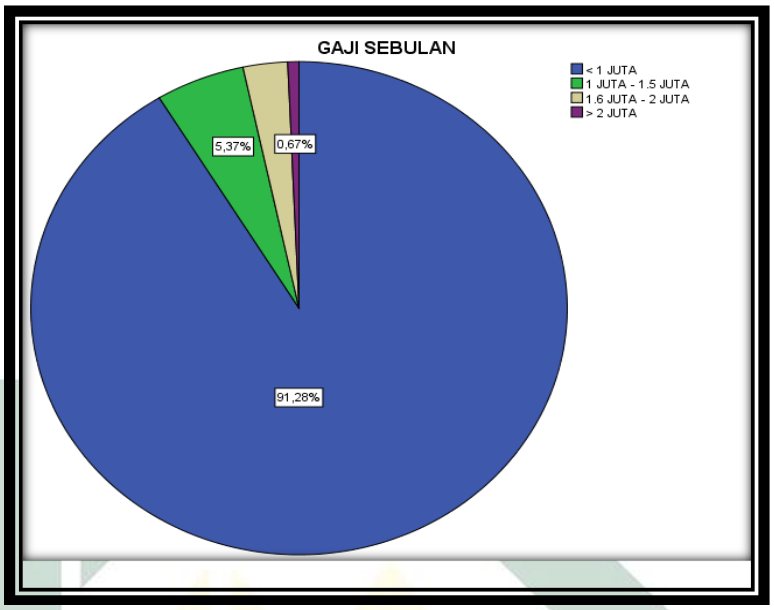
Sumber: output SPSS, 2019

Gambar 4.6
Status Menikah Karyawan PT Urchindize Indonesia
Jawa Timur

Berdasarkan data yang diperoleh dengan jumlah 149 responden, terdapat 126 responden yang menikah dengan presntase 84.56%, dan 23 responden yang belum menikah dengan presentase 15.44%. Jadi, dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang sudah menikah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Gaji Sebulan



Sumber: output SPSS, 2019

Gambar 4.7

Gaji Sebulan Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur

Berdasarkan data yang diperoleh, dengan jumlah 149 responden terdapat 136 responden dengan gaji sebulan di bawah 1 juta atau 91,28%, 8 responden dengan gaji sebulan berkisar 1 juta – 1,5 juta atau 5,37%, 4 responden dengan gaji sebulan berkisar 1,6 juta-2 juta atau 2,68% dan 1 responden dengan gaji di atas 2 juta atau 0,67%.

B. Uji Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas data ukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka butir pernyataan dikatakan valid.

Berikut rincian hasil perhitungan uji validitas:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

NO	Item	Taraf kesalahan	r Tabel	Hasil		Keterangan
				r Hitung	Sig.	
1.	X1.1	0.05	0.1609	0.793	0.000	Valid
2.	X1.2	0.05	0.1609	0.609	0.000	Valid
3.	X1.3	0.05	0.1609	0.569	0.000	Valid
4.	X1.4	0.05	0.1609	0.708	0.000	Valid
5.	X1.5	0.05	0.1609	0.808	0.000	Valid
6.	X1.6	0.05	0.1609	0.692	0.000	Valid
7.	X1.7	0.05	0.1609	0.510	0.000	Valid
8.	X1.8	0.05	0.1609	0.534	0.000	Valid

Sumber: data diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa seluruh item pada variabel kompensasi adalah valid, yakni dengan signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0.1609. Sehingga seluruh item pernyataan dalam variabel kompensasi tersebut memenuhi syarat dari uji validitas yang tersedia.

Tebel 4.2
Hasil Uji Validitas Kondisi Kerja (X2)

NO	Item	Taraf kesalahan	r Tabel	Hasil		Keterangan
				r Hitung	Sig.	
1.	X2.1	0.05	0.1609	0.787	0.000	Valid
2.	X2.2	0.05	0.1609	0.811	0.000	Valid
3.	X2.3	0.05	0.1609	0.685	0.000	Valid
4.	X2.4	0.05	0.1609	0.818	0.000	Valid
5.	X2.5	0.05	0.1609	0.768	0.000	Valid
6.	X2.6	0.05	0.1609	0.809	0.000	Valid

Sumber: data diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa seluruh item pada variabel kondisi kerja adalah valid, yakni dengan signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0.1609.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga seluruh item pernyataan dalam variabel kondisi kerja tersebut memenuhi syarat dari uji validitas yang tersedia.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X3)

NO	Item	Taraf kesalahan	r Tabel	Hasil		Keterangan
				r Hitung	Sig.	
1.	X3.1	0.05	0.1609	0.725	0.000	Valid
2.	X3.2	0.05	0.1609	0.554	0.000	Valid
3.	X3.3	0.05	0.1609	0.757	0.000	Valid
4.	X3.4	0.05	0.1609	0.734	0.000	Valid
5.	X3.5	0.05	0.1609	0.774	0.000	Valid
6.	X3.6	0.05	0.1609	0.781	0.000	Valid
7.	X3.7	0.05	0.1609	0.703	0.000	Valid
8.	X3.8	0.05	0.1609	0.612	0.000	Valid
9.	X3.9	0.05	0.1609	0.711	0.000	Valid

Sumber: data diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa seluruh item pada variabel gaya kepemimpinan adalah valid, yakni dengan signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0.1609. Sehingga seluruh item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan tersebut memenuhi syarat dari uji validitas yang tersedia.

Berdasarkan tabel 4.4 terdapat 1 item pernyataan pada variabel kepuasan kerja yang tidak valid. Hal ini dibuktikan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel yaitu sebesar 0.3 pada item Y2 dan signifikansi lebih dari 0.05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa item instrumen pada variabel kepuasan kerja yang dinyatakan valid 6 item dan pada item Y2 yang dinyatakan tidak valid dihilangkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

NO	Item	Taraf kesalahan	r Tabel	Hasil		Keterangan
				r Hitung	Sig.	
1.	Y1	0.05	0.1609	0.498	0.000	Valid
2.	Y2	0.05	0.1609	0.053	0.521	Tidak valid
3.	Y3	0.05	0.1609	0.730	0.000	Valid
4.	Y4	0.05	0.1609	0.766	0.000	Valid
5.	Y5	0.05	0.1609	0.725	0.000	Valid
6.	Y6	0.05	0.1609	0.747	0.000	Valid
7.	Y7	0.05	0.1609	0.722	0.000	Valid
8.	Y8	0.05	0.1609	0.286	0.000	Valid

Sumber: data diolah, 2019.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 20.0 dengan penilaian alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (reliabilitas), sementara jika alpha >0.80 berarti seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.[1]

Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi (X1)	0.807	Reliabel
2.	Kondisi Kerja (X2)	0.867	Reliabel
3.	Gaya Kepemimpinan (X3)	0. 870	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (Y)	0. 775	Reliabel

Sumber: data diolah, 2019.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka variabel kompensasi (X1), kondisi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) masuk dalam

[1]Saban Echdar, *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis,Cet. 1,* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2017), 310-312.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah reliabel dengan kategori sangat tinggi karena nilai r alpha tiga variabel tersebut lebih dari 0.8, dan variabel kepuasan kerja (Y) dengan r alpha 0.775 dengan kategori tinggi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa instruman dalam penelitian ini reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		149
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,85370677
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,083
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		1,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162

Sumber: output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas maka diketahui bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0.162 di mana nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,589	1,699	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kondisi Kerja (X2)	0,735	1,361	Tidak terjadi Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,481	2,078	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: data diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.7 , diketahui variabel kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0.589 dan VIF 1.699, variabel kondisi kerja memiliki nilai tolerance 0.735 dan VIF 1.361, dan variabel kepemimpinan memiliki nilai tolerance 0.481 dan VIF 2.078. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0.1 artinya tidak terjadi hubungan antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0.633	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kondisi Kerja	0.187	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0.400	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat nilai signifikansi yakni 0.633 pada variabel kompensasi, 0.187 pada variabel kondisi kerja, dan 0.400 pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diatas 0.05. Semua hasil signifikansi menunjukkan angka lebih besar dari 0.05 yang berarti tidak mengandung adanya heteroskedastisitas atau tidak ada kesamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

4. Uji Hipotesis

Dalam menjawab penelitian yaitu mengetahui pengaruh kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kepuasan karyawan sebagai variabel terikat, maka dibutuhkan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 20.0 dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.758 + 0.142X_1 + 0.525X_2 + 0.080X_3$$

Interpretasi dari persamaan model regresi di atas, sebagai berikut:

1) Bilangan konstanta sebesar 7.758 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.
2) Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0.142 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu kesatuan, maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja sebesar 0.142 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
3) Koefisien regresi variabel kondisi kerja (X2) sebesar 0.525 artinya jika variabel kondisi kerja mengalami kenaikan satu kesatuan, maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja sebesar 0.525 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tetap.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0.080 artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu kesatuan, maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja sebesar 0.080 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tetap.

Tabel 4.9
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t Hitung	Signifikansi
Konstanta	7.758	5.996	0.000
Kompensasi (X1)	0.142	2.636	0.009
Kondisi Kerja (X2)	0.525	8.946	0.000
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.080	1.496	0.137
F hitung = 60.322 Signifikansi =0.000 F tabel = 2.67			
t tabel = 1.655			
R = 0.745			
R Square =0.555			
Adjusted R Square = 0.546			

Sumber: data diolah, 2019

a. Uji t/Uji Parsial

Tabel 4.10
Hasil Uji t/Uji Parsial

Variabel	t Hitung	Signifikansi
Konstanta	5.996	0.000
Kompensasi (X1)	2.636	0.009
Kondisi Kerja (X2)	8.946	0.000
Gaya Kepemimpinan (X3)	1.496	0.137

Sumber: data diolah, 2019

Dalam penelitian ini nilai untuk t tabel dengan responden sebanyak 149 orang adalah sebesar 1.655.

1) Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu:

H_1 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindinze Indonesia Jawa Timur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

H1 diterima, jika nilai signifikansi <0.05 atau t hitung > t tabel

H1 ditolak, jika nilai signifikansi >0.05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0.009<0.005 dan nilai t hitung sebesar 2.636>1.655. sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya dalam penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

Berdasarkan fakta di lapangan sangat sesuai dengan hasil uji hipotesis, bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan mengatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi keberlangsungan hidup karyawan setiap harinya, jika kompensasi yang diterima rendah maka karyawan tidak bisa mencukup kebutuhan hidup setiap harinya.

2) Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2 : kondisi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

H2 : diterima, jika signifikansi < 0.05 dan t hitung > t tabel.

H2 : ditolak, jika signifikansi > 0.05 dan t hitung < t tabel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui nilai signifikansi kondisi kerja sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung sebesar 8.946> 1.655. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya dalam penelitian ini variabel kondisi berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

Berdasarkan fakta di lapangan sangat sesuai dengan hasil uji hipotesis, bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan dianggap berpengaruh karena menurut karyawan lingkungan kerja yang bersih dan kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kotor maka akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja yang berefek terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 : gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

H3 diterima, jika nilai signifikansi < 0.05 dan nilai t hitung > t tabel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H3 ditolak, jika nilai signifikansi > 0.05 dan nilai t hitung < t tabel.

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.137 > 0.05 dan nilai t hitung 1.496 < 1.655. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, artinya dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

Berdasarkan fakta di lapangan bertolakbelakang dengan hasil uji hipotesis. Hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, padahal faktanya jika pemimpin bertindak tidak sesuai kebijakan perusahaan sehingga karyawan merasa kecewa hingga menyebabkan ketidakpuasan terhadap pemimpin, tetapi setelah dilakukan wawancara beberapa karyawan mengatakan bahwa sangat wajar jika di dalam perusahaan ada yang namanya pemimpin dan tugas seorang karyawan seharusnya menuruti apa yang diperintahkan atasannya sehingga sebesar apapun peran pemimpin di PT Urchindize Indonesia Jawa Timur sama sekali tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji F/Uji Simultan

4) Uji Hipotesis IV

Tabel 4.11
Hasil Uji F/Uji Simultan

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1504,204	3	501,401	60,322	,000[b]
Residual	1205,259	145	8,312		
Total	2709,463	148			

a. Dependent Variable: KEPUASAN
b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KONDISIKERJA, KOMPENSASI

Sumber: output SPSS, 2019

Dalam penelitian ini nilai untuk f tabel dengan responden sebanyak 149 adalah sebesar 2.67

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4: kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

H4 diterima, jika nilai signifikansi < 0.05 dan nilai F hitung > F tabel.

H4 ditolak, jika nilai signifikansi > 0.05 dan nilai F hitung < F tabel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai F hitung sebesar 60.332 < 2.67. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745[a]	,555	,546	2,883

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KONDISIKERJA, KOMPENSASI
Sumber: output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0.546 atau 54.6%. Kesimpulannya yaitu presentase pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X1), kondisi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur sebesar 54.6%, sedangkan 45.4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil dari pengolahan data dan pembahasannya. Hasil penelitian ini diperoleh dari kuisioner dan temuan-temuan di lapangan. Dalam Bab IV peneliti telah melakukan serangkaian uji untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel independen yaitu kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur dengan 149 responden. Hasil analisis digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini yakni menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS Statistic 20.0.

Sebelum masuk dalam rangkaian analisis, terlebih dahulu peneliti menyampaikan hasil rekapitulasi karakteristik responden dimulai dari usia hingga gaji yang diperoleh selama sebulan. Berdasarkan hasil kuisioner yang diterima, karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur didominasi oleh karyawan yang berusia antara 37-46 tahun dengan presentase sebesar 30.87% dengan jumlah 46 responden dari total 149 responden. Pada gambar 4.3 diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur berjenis kelamin perempuan, yakni sebangak 123 responden dengan presentase 82.55%. Pada gambar 4.4 dapat diketahui bahwa karyawan PT Urchindize Indonesia didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 56 responden dengan presentasi 37.58%. Berdasarkan gambar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4.5, masa kerja perusahaan ini didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja selama 2 tahun sebanyak 53 responden dengan presentase 53.57%. Berdasarkan gambar 4.6 diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur sudah menikah sebanyak 126 responden dengan presentase 84.56%. Dalam gambar 4.7 untuk skala gaji yang diperoleh oleh karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur mayoritas memiliki gaji di bawah 1 juta sebanyak 136 respondem dengan prensentase 91.28%.

A. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

Kasmir[1] menyatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi keuangan yaitu kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang, sedangkan kompensasi bukan keuangan kompensasi diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel kompensasi dikatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur. Hasil hipotesis tersebut menggambarkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka semakin besar pula kepuasan yang dirasakan karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.

[1] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik),* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 233.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kompensasi dikatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Urchindize Indonesia Jawa Timur karena mereka berpendapat bahwa kompensasi dianggap hal yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup karyawan setiap harinya, jika kompensasi yang diterima karyawan rendah maka mereka tidak bisa mencukupi kehidupan mereka setiap harinya. Secara otomatis mereka akan merasakan ketidakpuasan atas kompensasi yang mereka terima. Kompensasi menjadi pertimbangan utama dalam menerima ataupun menolak suatu pekerjaan. Jika kompensasi yang ditawarkan perusahaan tinggi maka karyawan akan semangat untuk bekerja.

Menurut Yusuf, pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap sistem pemberian kompensasi secara adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.[2]

Berdasarkan hasil deskriptif frekuensi, tingkat kompensasi keuangan yang diberikan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur kepada para karyawan termasuk kategori rendah karena gaji yang mereka terima di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK), hal ini menunjukkan bahwa gaji dan *reward* yang diterima oleh karyawan belum sesuai harapan, sehingga banyak dari karyawan yang mengatakan bahwa kompensasi yang

[2] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 237.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diterima tidak cukup untuk kebutuhan sehari-hari. Namun, ada responden yang menyatakan bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan harapan responden dan cukup untuk kebutuhan sehari-hari. Perhitungan kuisioner pada kompensasi bukan keuangan juga termasuk dalam kategoti rendah, dan pada item tunjangan liburan dengan pernyataan dalam kuisioner "saya membutuhkan liburan 1 tahun sekali" memperoleh nilai rata-rata 3.46 dengan kriteria jawaban setuju sebanyak 63 dari 149 responden dengan nilai persentase sebesar 42.3%, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya butuh tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan, tetapi karyawan juga sangat membutuhkan liburan seperti rekreasi dengan tujuan mengembalikan dan menyegarkan pikiran para karyawan disela-sela kesibukan bekerja.

Hasil uji deskriptif frekuensi pada variabel kompensasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,84 termasuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima. Hal ini sangat sesuai dengan fakta yang ditemukan di PT Urchindize Indonesia Jawa Timur karena dari hasil wawancara dapat disimpukan bahwa rendahnya kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh kompensasi, dimana karyawan mengatakan bahwa kompensasi yang diterima kurang memenuhi kebutuhan karyawan dan jauh dari apa yang mereka harapkan.

Hasil analisis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, relevan dengan penelitian sebelumnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dilakukan oleh Adelia dan Mujiati yang mengatakan bahwakompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan,[3] hasil penelitian juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mahendra dan Indrawati dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Panca Dewata Denpasar menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi karyawan dengan pekerjaannya maka akan mengakibatkan semakin meningkatkan kepuasan kerja. [4]

B. Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur

Nitiseminto[5] mengatakan bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam bekerja karyawan harus didukung dengan lingkungan

[3]A.A Sg Rini Candra Adelia dan Ni Wayan Mujiati, "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti", E-*Jurnal Manajamen UNUD*, No. 4, Vol. 4 (2016), 3357.

[4] I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Panca Dewata Denpasar" *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unud*, No. 11, *Vol. 4* (2014), 3958

[5]Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*,(Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 109.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja yang baik, maka dari itu setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Penjelasan teori di atas dapat mendukung kenyataan hasil hipotesis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur. Hasil hipotesis menggambarkan kondisi kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, dengan adanya semangat dalam bekerja, maka karyawan akan cenderung merasa puas.

Temuan penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yunsepa, yang menyatakan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.[6] Hasil penelitian menggambarkan semakin baik lingkungan kerja yang digunakan maka akan berefek pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti dan Dewi dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka dapat menigkatkan kepuasan karyawan.[7]

---

[6] Yopi Yunsepa "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region SUMSEL-Lampung", *Jurnal STIE Dwi Dwisakti*, No. 1, Vol. 3 (2018), 51.

[7]Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung " *E-Jurnal Manajemen UNUD*, No. 12, Vol. 4 (2015) , 4297.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lingkungan kerja adalah suatu aktivitas karyawan yang ada di dalam lingkungan organisasi.[8] Lingkungan kerja dikatakan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena menurut mereka lingkungan kerja yang bersih dan kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kotor maka akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan berefek pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil deskriptif frekuensi menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja PT Urchindize Indonesia Jawa timur dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3.43, hal ini dibuktikan dari hasil penyebaran kuisioner dan tanggapan karyawan mengenai variabel kondisi kerja mayoritas memberi jawaban setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan puas dengan fasilitas yang ada di dalam lingkungan kerjanya, seperti penerangan, suhu udara, tata warna, kebersihan, dan keamanan. Artinya, karyawan sudah merasakan lingkungan kerja yang cukup baik pada saat karyawan bekerja dan kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja juga selalu terjaga. Dengan kondisi tersebut maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik pada karyawan.

Namun, hasil deskriptif dalam penilitian tidak sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur adalah karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja perusahaan dikarenakan pertukaran

[8]Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 2003), 121.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

udara kurang baik sehingga karyawan sering merasa kepanasan dan di ruang kerja hanya ada beberapa kipas angin saja sedangkan di dalam ruangan ada banyak karyawan. Akan tetapi, untuk hasil deskriptif pada item kebisingan sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan bahwa karyawan merasa bising dan membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Hasil deskriptif item kebisingan dengan pernyataan dalam kuisioner "ruang kerja saya tidak bising" mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 61 dari 149 responden dengan presentase 40.9%.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur Jawa Timur

Menurut Kartono kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok[9] dan pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanya lah yang membedakan dirinya dari orang lain. [10]

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Uchindize Indonesia Jawa Timur. Hasil analisis menggambarkan bahwa sebesar apapun peran pemimpin, tidak menimbulkan dampak apapun pada kepuasan kerja karyawan.

[9] Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1998), 49
[10] Ibid.,29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengkondisikan bawahannya, sehingga bawahan merasa dibimbing ke arah yang tepat demi mencapai tujuan perusahaan bukan pemimpin yang terkesan semena-mena dalam memperlakukan karyawan. Perilaku pemimpin akan berdampak yang signifikan terhadap sikap dan kinerja karyawan, dan pemimpin harus menjadi panutan yang baik bagi bawahannya, juga harus mampu menyikapi permasalahan yang terjadi, baik pemasalahan yang menyangkut perusahaan maupun karyawan agar terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Pemimpin yang baik dan adil, dapat menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Akan tetapi, dalam penelitian ini pemimpin tidak berpengaruh terdahap kepuasan kerja karyawan, dan hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Plangiten yang mengakatan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,[11] dan tidak sesuai dengan pendapat Sasongko dalam Suprapta, yang menyatakan bahwa apabila pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya.[12]

Ada beberapa cara dalam penyebaran kuisioner yaitu yang pertama membagikan langsung ke responden dan responden sendiri yang mengisi

[11] Pegi Plangiten"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Manado", *Jurnal EMBA*No. 4, *Vol. 1* (2013), 2165.
[12]Made Suprapta, etc. "Pengaruh Kepimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)", E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis UNUD No. 4, Vol. 06 (2015), 438.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kuisioner tersebut. Kedua mendampingi responden secara langsung dengan cara peneliti membacakan pernyataan-pernyataan dalam kuisioner dan responden menjawab jawaban yang telah disediakan. Terakhir dalam penyebaran kuisioner peneliti juga dibantu oleh salah satu karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur dengan menitipkan kuisioner dan karyawan tersebut yang membagikan kepada responden.

Adanya keterbatasan peneliti dalam menggunakan kuisioner yang pertama terkadang ada jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan atau tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Melalui proses pendampingan responden sering menanyakan kekhawatiran kuisioner yang diisi dibaca oleh pemimpin dan takut berdampak pada pekerjaan responden karena dalam penelitian ini menyangkut masalah kepemimpinan, jadi responden mencari aman dengan menjawab hal yang baik-baik saja, yang ketiga keterbatasan peneliti menggunakan kuisioner adalah karena ada sebagian kuisioner yang dititipkan jadi peneliti tidak tahu apakah kuisioner tersebut benar-benar diisi oleh responden atau tidak.

Jadi, dengan adanya keterbatan tersebut kemungkinan mengakibatkan uji hipotesis gaya kepemimpinan ditolak atau tidak berpengaruh karena hasil uji hipotesis dengan fakta yang terjadi di lapangan tidak sesuai. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pemimpin kurang tanggap dalam mengatasi masalah karyawan, pemimpin kurang konsisten, dan perintahnya tidak sesuai dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peraturan yang ada sehinga karyawan merasa kecewa hingga menyebabkan ketidakpuasan terhadap pemimpin.

Hasil deskriptif frekuensi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur dalam kategori baik yaitu dengan nilai rata-rata 3.35, hal ini dibuktikan dari hasil penyebaran kuisioner dan tanggapan karyawan mengenai gaya kepemimpinan mayoritas memberi jawaban setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian pemimpin dalam kategori baik.

Pada hasil deskriptif item kebiasaan poin kedua dengan pernyataan dalam kuisioner "pemimpin saya mengatasi masalah karyawan dengan cepat" mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 responden dari 149 responden dengan presentase 47%. Padahal fakta berdasarkan wawancara yang dilakukan karyawan mengatakan bahwa pemimpin kurang tanggap dalam mengatasi masalah karyawan. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa hasil uji tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Akan tetapi, setelah dilakukan wawancara pada saat penelitian ada beberapa karyawan mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa wajar dalam sebuah perusahaan pasti ada yang namanya pemimpin, dan tugas karyawan memang seharusnya menuruti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Asalkan bukan perintah di luar pekerjaan, maka mereka akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukannya. Ada juga karyawan yang mengatakan bahwa mereka hanya melakukan apa yang diperintah oleh atasan selebihnya mereka tidak terlalu memperhatikan dan tidak terlalu menanggapi apa yang dikatakan atasan, karena menurut mereka yang penting pekerjaan mereka selesai dan dapat gaji.[13] Jadi, setegas apapun sikap atasan kepada karyawan dalam penelitian ini, tetap tidak mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

D. Pengaruh Kompensasi, Kondisi Kerja Karyawan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur Jawa Timur

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur Jawa Timur dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil 0.05 dan nilai F hitung sebesar 60.322 lebih besar dari nilai F tabel 2.67. Selain itu juga, diketahui bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 54.6% dan sisanya sebesar 45.4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kompensasi (X1), kondisi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 54.6% yang berarti

[13] Siddikah, Wawancara, Sumenep, 29 Mei 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

antara satu variabel dengan variabel yang lain saling berhubungan untuk mempengaruhi kepuasan karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil hipotesis penelitian pada karyawan yang bekerja di PT Urchindize Indonesia Jawa Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh seacara parsial variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2.636 dan nilai signifikansi sebesar 0.009.
2. Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh secara parsial variabel kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8.946 dan nilai signifikansi sebesar 0.000.
3. Berdasarkan hasil analisis, tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1.496 dan nilai signifikansi sebesar 0.137.
4. Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 60.322 dan nilai signifikansi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 0.000,serta koefisien determinasi sebesar 54.6% yang berarti antara satu varibel dan variabel independen lainnya saling berhubungan untuk mempengaruhi kepuasan karyawan.

B. Keterbatan Penelitian

1. Pada penelitian ini, hanya meneliti variabel kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedangkan seharusnya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Urchindize Indonesia Jawa Timur.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam menggunakan kuisioner yaitu terkadang ada jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan atau tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

a. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya hasil tersebut sebaiknya pihak manajemen PT Urchindize Indonesia lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan, dengan memberikan kompensasi yang layak, dan memberikan kesempatan liburan wisata pada karyawan, karena karyawan menginginkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya liburan wisata untuk menghilangkan kejenuhan dan menyegarkan kondisi karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan dengan cara membayar kompensasi yang lebih layak kepada karyawan.

b. Sebaiknya untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan lebih memerhatikan lingkungan kerja, dengan selalu menjaga kebersihan tempat kerja, menjaga fasilitas agar karyawan tetap nyaman menggunakan fasilitas yang ada, dan juga sebaiknya mengurangi tingkat kebisingan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan akan lebih meningkatkan kepuasan kerja.

c. Meskipun pada hasil analisis dalam penelitian ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, namun alangkah baiknya pemimpin dapat membimbing, mendampingi, menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, dan mendengar keluhan karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji lebih baik lagi tentang permasalahan yang ada di perusahan maupun tempat penelitian lainnya. Kemudian, alangkah baiknya jika dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kompensasi, kondisi kerja, dan gaya kepemimpinan yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini. Misalnya, disiplin kerja, motivasi, beban kerja, dan variabel bebas lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Adelia, A.A Sg Rini Candra dan Mujiati, Ni Wayan. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti" E-*Jurnal Manajamen UNUD* No. 4, *Vol. 4*, 2016

Bangun Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga, 2012

Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Gava Media, 2017

Echdar Saban. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis,Cet. 1.* Bogor: Ghalia Indonesia, 2017

Dwijayanti , Made Nensy dan Dewi , A.A Sagung Kartika. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung " E-Jurnal Manajemen UNUD, No. 12, Vol. 4, 2015

Ghozali Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20.* Semarang: Universitas Diponorogo, 2012

Kartono Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1998

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta: Rajawali Press, 2016

Kuncoro Mudjarat. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3.* Jakarta: Erlangga, 2009

Mahendrawan, I Gede dan Indrawati, Ayu Desi. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Panca Dewata Denpasar" *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unud,* No. 11, *Vol. 4*, 2014

Morissan. *Metode Penelitian Survei.* Jakarta: Prenadamedia Group, 2015

Nitisemito Alex. S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996

Nugraha Made Bayu Indra, et al. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan KerjaTerhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan)" *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unud,* No. 1, *Vol. 5*, 2016

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Oei Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010

Plangiten Pegi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Manado" *Jurnal EMBA* No. 4, *Vol. 1*, 2013

Priyatno Duwi. *Mandiri Belajar SPSS.*Yogyakarta: Media Kom, 2009

Riadi Edi. *Metode Statistika: Parametrik & Nonparametrik.*Tangerang: Pustaka Mandiri, 2014

Rivai Veithzal dan Dedy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Revisi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012

Robbins Stephen P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi.* Jakarta: Prenhallindo, 2003

Sakti Sofyan Arif Candra, "Daftar UMK 2019 Surabaya, Gresik, Lamongan, Pasuruan, Malang dan Seluruh Kota di Jawa Timur", https://suryamalang.tribunnews.com/2018/11/16/daftar-umk-2019-surabaya-gresik-lamongan-pasuruan-malang-dan-seluruh-kota-di-jawa-timur, diakses pada 1 April 2019 pukul 11.38 WIB

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju, 2001

Siregar Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta, 2010

--------. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta, 2010

Suprapta Made, et al. "Pengaruh Kepimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)", E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis UNUD, No. 4, Vol. 06, 2015

Supriyanto Achmad Sani dan Vivin Maharani. *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuisioner, dan Analisis Data.* Malang: UIN-Maliki Press, 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana, 2009

Thoha Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015

Trank Dewi Sany, "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)", EMBA, No.3, Vol. 1, 2013

Yunsepa Yopi. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan KerjaTerhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan)" *Jurnal STIE Dwi Dwisakti,* No. 1, Vol. 3, 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id