

**PENGARUH PERJANJIAN KERJA BERSAMA, KEPUASAN  
KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT SOLUSI BANGUN INDONESIA TBK  
CILACAP**

**SKRIPSI**

Oleh  
**AYU SAKINAH**  
**NIM: G03219009**



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2022**

## PERNYATAAN

Saya, Ayu Sakinah, G03219009, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 15 Februari 2023



Ayu Sakinah

NIM. G03219009

Surabaya, 21 Februari 2023

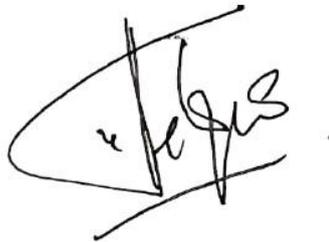
**Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji**

Dosen Pembimbing 1

A handwritten signature in black ink, consisting of a long horizontal stroke followed by a loop and a vertical stroke.

Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si  
NIP. 198101052015031003

Dosen Pembimbing 2

A handwritten signature in black ink, featuring a large loop on the left and several vertical strokes on the right.

Helmina Ardyanfitri, M.M  
NIP. 199407282019032025

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH PERJANJIAN KERJA BERSAMA, KEPUASAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLUSI BANGUN INDONESIA

oleh:  
AYU SAKINAH  
NIM: G03219009

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal 3 April 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk  
diterima

#### Susunan Dewan Penguji:

1. Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah,  
M.Si  
NIP. 198101052015031003
2. Dr. H. Thayib, S.Ag., M.Si.  
NIP. 197011161999031001
3. Nurlailah, S.E, M.M.  
NIP. 196205222000032001
4. Helmina Ardyanfitri, M.M.  
NIP. 199407282019032025

#### Tanda Tangan:



Surabaya, 3 April 2023



Dean  
Dekan  
Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.  
NIP. 197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Ayu Sakinah  
NIM : G03219009  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen  
E-mail address : ayusakinah1@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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, 03 Oktober 2023

Penulis



( Ayu Sakinah )  
*nama terang dan tanda tangan*

## ABSTRAK

Penelitian yang berjudul “**Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap**” memiliki latar belakang terkait Perjanjian kerja bersama yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan serikat pekerja yang terdiri dari hak-hak dan kewajiban pekerja dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan etos kerja juga dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pada beberapa penelitian kinerja karyawan dapat meningkat berdasarkan perasaan puas dari pengguna serta etos kerja yang baik dari setiap karyawan, sehingga dalam penelitian ini akan diteliti lebih lanjut.

Penelitian ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai Kinerja Karyawan dan mengetahui pengaruh dari perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data primer. Pengumpulan dan pengambilan data dalam penelitian baik secara *offline* maupun secara *online*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Random Sampling* sehingga total sampel yang didapat sebanyak 159 responden.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil dari uji t yaitu Perjanjian Kerja Bersama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0.792 > 0.05$  atau  $T_{hitung} 0.264 < 1.975$ . Sedangkan Kepuasan Kerja dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dibuktikan dengan nilai signifikansi pada Kepuasan Kerja sebesar  $0.014 < 0.05$  atau  $T_{hitung} 2.484 > 1.975$  dan untuk Etos Kerja sebesar  $0.012 < 0.05$  atau  $T_{hitung} 2.540 > 1.975$ . Dalam uji F, variabel Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  atau  $F_{hitung} 11.213 > 2.66$ .

**Kata Kunci:** Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan, PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

## ABSTRACT

The thesis entitled "**The Influence of Collective Labor Agreements, Job Satisfaction and Work Ethics on Employee Performance at PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap**" has a background related to the collective labor agreements established by the company with the workers' union which consists of the rights and obligations of workers considered to affect employee performance. Job satisfaction and work ethic are also considered to affect employee performance, because in some researchers employee performance can increase based on feelings of satisfaction from users and the good work ethic of each employee, so that this study will be further investigated.

This research is the result of quantitative research that aims to answer the formulation of the problem regarding employees and determine the effect of collective bargaining agreements, job satisfaction, and work ethic on employee performance at PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. The research method used is descriptive quantitative using primary data. Collection and retrieval of data in research both offline and online. The samples used in this study were PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. The sample in this study used the Random Sampling technique so that the total sample obtained was 159 respondents.

Based on the results of the research that has been done, it shows that the results of the t test, namely the Collective Labor Agreement, have no effect on the performance of PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap employees, as evidenced by a significance value of  $0.792 > 0.05$  or Tcount  $0.264 < 1.975$ . Meanwhile, Job Satisfaction and Work Ethics have an effect on Employee Performance at PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap as evidenced by the significance value for Job Satisfaction of  $0.014 < 0.05$  or Tcount  $2.484 > 1.975$  and for Work Ethics of  $0.012 < 0.05$  or Tcount  $2.540 > 1.975$ . In the F test, the variables Collective Labor Agreement, Job Satisfaction, and Work Ethics have a joint effect on Employee Performance at PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap as evidenced by a significance value of  $0.000 < 0.05$  or Fcount  $11.213 > 2.66$ .

**Keywords:** Collective Labor Agreement, Job Satisfaction, Work Ethic, Employee Performance, PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

## DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2. Manfaat Praktis .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Perjanjian Kerja.....	10
2.1.1. Syarat-syarat Perjanjian Kerja.....	10
2.1.2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	12
2.2. Perjanjian Kerja Bersama.....	13
2.2.1. Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama.....	14
2.3. Kepuasan Kerja .....	15
2.3.1. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	16
2.3.2. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	17
2.4. Etos Kerja.....	18
2.4.1. Faktor-Faktor Mempengaruhi Etos Kerja .....	19
2.4.2. Indikator Etos Kerja .....	21
2.5. Kinerja .....	22

2.5.1.	Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Ahli .....	23
2.5.2.	Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.5.3.	Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.6.	<i>Key Perfomance Indicator</i> .....	26
2.7.	Penelitian Terdahulu.....	27
2.8.	Hipotesis Penelitian .....	30
2.9.	Kerangka Konseptual .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>33</b>
3.1.	Jenis Penelitian .....	33
3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.3.	Populasi dan Sampel .....	34
3.3.1.	Populasi .....	34
3.3.2.	Sampel.....	35
3.4.	Variabel Penelitian .....	36
3.4.1.	Variabel Bebas ( <i>Independent</i> ).....	36
3.4.2.	Variabel Terikat ( <i>Dependent</i> ) .....	37
3.5.	Definisi Operasional.....	37
3.6.	Jenis dan Sumber Data .....	38
3.7.	Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.8.	Uji Validitas dan Realibilitas .....	41
3.8.1.	Uji Validitas .....	41
3.8.2.	Uji Realibilitas .....	42
3.9.	Teknik Analisis Data .....	42
3.9.1.	Analisis Deskriptif .....	43
3.9.2.	Uji Asumsi Klasik .....	45
3.9.3.	Uji Hipotesis .....	46
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>49</b>
4.1	Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	49
4.1.1	Profil Singkat PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap .....	49
4.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia .....	50
4.1.3	Produksi PT Solusi Bangun Indonesia Tbk .....	52

4.2	Karakteristik Responden .....	54
4.3	Analisis Deskriptif.....	57
4.4	Analisis Data .....	68
4.5	Pembahasan .....	81
4.5.1	Analisis Deskriptif Mengenai Kinerja Karyawan .....	81
4.5.2	Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Kinerja Karyawan ..	82
4.5.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	84
4.5.4	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	87
4.5.5	Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		91
5.1	Kesimpulan.....	91
5.2	Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA .....		93
LAMPIRAN.....		97

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Fenomena .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	37
Tabel 3.2 Indikator Kueisioner .....	40
Tabel 3.3 Kriteria Interpretasi Skor .....	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	54
Tabel 4.2 Rentang Umur Responden .....	55
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	55
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden .....	56
Tabel 4.5 Departemen Responden .....	57
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Perjanjian Kerja Bersama .....	58
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	60
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja.....	62
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validasi Variabel Perjanjian Kerja Bersama (X1) .....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Validasi Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Validasi Variabel Etos Kerja (X3) .....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Realiabilitas .....	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Variabel Perjanjian Kerja Bersama .....	71
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Variabel Etos Kerja .....	73
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	74
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.22 Hasil Uji T.....	77
Tabel 4.23 Hasil Uji F.....	80
Tabel 4.24 Hasil Koefisien Determinasi .....	81

## DAFTAR GAMBAR

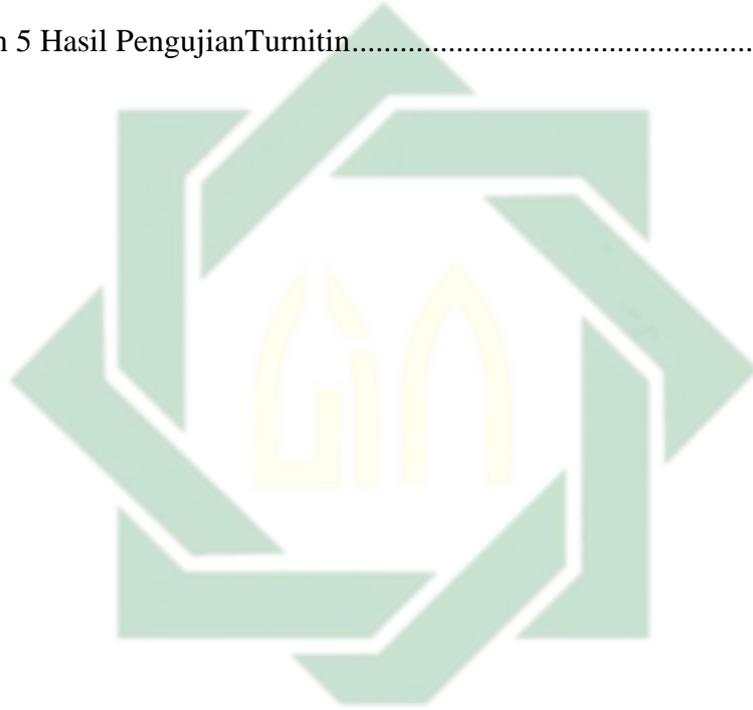
Gambar 1.1 KPI Kinerja Karyawan .....	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4.1 Logo PT Solusi Bangun Indonesia Tbk .....	49



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Kuesioner Penelitian	Lampiran 1 Data Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Universitas .....		101
Lampiran 3 Surat Penerimaan Penelitian Perusahaan.....		102
Lampiran 4 Biodata Penulis .....		103
Lampiran 5 Hasil Pengujian Turnitin.....		104



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# 1 BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi, tenaga kerja merupakan aset sumber daya manusia yang sangat berharga di perusahaan. Perusahaan tidak dapat mengontrol keuntungan tanpa manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memberikan pelatihan yang memungkinkan karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan dengan cara terbaik (Junianto & Sabtohadhi, 2020). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu metrik pertumbuhan atau penurunan efisiensi sumber daya manusia, yang pada akhirnya memegang peranan penting dalam pengembangan usaha (Hananto, 2018).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu perusahaan perlu menetapkan perjanjian kerja bersama antara perusahaan dengan karyawannya yang berisi hal-hal yang perlu dilakukan oleh para karyawan serta hal-hal yang didapatkan oleh karyawan jika pekerjaannya terselesaikan dengan baik. Perjanjian kerja bersama dapat menciptakan hubungan harmonis dan aman karyawan dengan para pimpinan perusahaan, hal ini dapat membuat karyawan semakin merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan.

Perjanjian kerja bersama adalah hal wajib yang perlu ditetapkan dari perusahaan dengan karyawannya, karena dengan adanya perjanjian kerja bersama karyawan dapat mengetahui hak-hak yang didapatkan setelah melakukan pekerjaannya sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati, sehingga ketika karyawan merasa puas dengan hak-hak yang diterima, kinerja karyawan juga ikut meningkat seiring dengan kepuasan yang diterima (Roesalia, 2019).

Selain dari perjanjian kerja bersama, kepuasan karyawan dalam bekerja juga berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu perilaku pekerja yang dibangun dalam keyakinan kuat terhadap kewajiban yang dilakukan pada dunia kerja (Hananto, 2018). Karyawan akan mendapatkan rasa puas dalam pekerjaannya ketika berhasil mencapai sesuatu yang sulit dalam pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya, serta puas dengan hak-hak yang diterima maka kinerja karyawan pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Dalam mendapatkan kepuasan bekerja, sangat dibutuhkan etos kerja yang baik. Etos kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan melakukan pekerjaannya dengan sikap yang bertanggung jawab, berkomitmen, bekerja keras maka hasil yang didapatkan oleh karyawan juga akan baik. Dengan adanya hasil yang baik maka karyawan

akan merasa adanya peningkatan kinerja dalam bekerja, begitu juga sebaliknya jika karyawan mendapatkan hasil yang kurang baik maka karyawan tersebut merasa bahwa dirinya mengalami penurunan kinerja dalam bekerja (Amelinda Pratana & Ferryal Abadi, 2018). Etos kerja yang perlu dimiliki pada setiap karyawan adalah totalitas kepribadiannya serta cara mereka mengungkapkan dan memotivasi dirinya untuk mencapai suatu pekerjaan secara optimal. Penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari bagaimana suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan diselesaikan olehnya, apakah telah sesuai dengan yang diperintahkan (Ariyanti, 2019).

Industri merupakan sektor yang memegang peranan penting dalam pembangunan nasional. Peranan sektor industri dalam pembangunan nasional tercermin dari pangsa masing-masing subsektor terhadap total produksi dalam negeri. Dalam sektor industri semen, kapasitas produksi Perseroan terus mengalami pertumbuhan. Saat ini, perusahaan semen di Indonesia terdiri dari 17 perusahaan, salah satunya adalah PT Solusi Bangun Indonesia Tbk bagian dari PT Semen Indonesia Group yang merupakan perusahaan produksi semen terbesar di Asia Tenggara. PT Solusi Bangun Indonesia Tbk memiliki empat pabrik besar yang tersebar di Aceh-Lhoknga, Jawa Barat-Narogong, Jawa Tengah-Cilacap, dan Jawa Timur-Tuban. Dalam penelitian ini pabrik yang menjadi tempat penelitian adalah PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap adalah perusahaan jasa yang bertanggung jawab atas kebutuhan pembangunan infrastruktur Indonesia, dengan kapasitas produksi hingga 14,5 juta ton semen per tahun dan 264 karyawan tetap dan 4 pekerja tidak tetap (per Oktober 2022). PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap juga merupakan salah satu perusahaan produksi semen terbesar di Indonesia. Selain itu Pabrik Cilacap merupakan pabrik terluas dengan mencapai 650 ha area pabrik dengan 46 ha merupakan hutan yang dibuat sebagai perlindungan keanekaragaman hayati dan penangkaran Rusa Timor. Dengan luasnya pabrik cilacap membuat banyak karyawan di berbagai departemen dengan budaya kerja yang berbeda pada setiap departemennya, hal ini juga berpengaruh dengan kinerja dan sikap karyawan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut menjadi salah satu alasan dalam memilih pabrik cilacap untuk diteliti lebih lanjut.

Pengukuran kinerja karyawan pada suatu perusahaan biasanya telah ditetapkan melalui KPI (*Key Performance Indicator*). KPI adalah sebuah indikator yang memberikan informasi mengenai keberhasilan dalam mewujudkan target kerja yang telah ditetapkan. Penetapan kinerja karyawan dalam KPI bertujuan untuk mengatur seluruh kinerja karyawan yang berdampak langsung dengan kinerja perusahaan (Nurwahidah et al., 2021). Setiap perusahaan pasti memiliki standar yang berbeda-beda dalam pengukuran kinerja karyawan dalam KPI begitu juga PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Gambar 1.1 menjelaskan mengenai pengukuran

kinerja karyawan dalam KPI yang telah ditetapkan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

Category (Value)	Individual Objective (Staff name/position, Team)	Does not meet Expectations	Partly Meets Expectations	Fully Meets Expectations	Partly Exceeds Expectations	Exceeds Expectations	Weight 100%
People	KPI (WHAT) Leading Indicator Man Power Productivity : Employee Expense Analysis – refer to CIF target	1 report month, and reported < 75% on scheduled	1 report month, and reported 75-<100% on scheduled with cost analysis	1 report month, and reported 75-<100% on scheduled with cost analysis	1 report month, and reported 100 % on scheduled with QCD Analysis	1 report month, and reported 100% on scheduled with Complex QCDSM Analysis	25%
	Expected Behaviors (HOW) foster an data Analytic culture to support the productivity Increase						

Sumber : KPI PT. Solusi Bangun Indonesia, Tbk Cilacap

Gambar 1.1 KPI Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 1.1 dalam mengukur kinerja karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap perusahaan menetapkan target kinerja dalam laporan bulanan adalah 75-100% karyawan melaporkan target pekerjaannya sesuai dengan tugasnya, kurang dari hal itu maka dipastikan kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa fenomena-fenomena sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Fenomena

Variabel	Contoh Fenomena	Presentase
Perjanjian Kerja Bersama	1. Pegawai datang terlambat secara terus menerus tanpa ada izin dengan pasti. 2. Pegawai meninggalkan kantor sebelum jam pulang kantor.	40%
Kepuasan Kerja	Tidak mendapatkan promosi sehingga tidak puas dalam melakukan pekerjaannya.	25%
Etos Kerja	Pegawai tidak mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik/terlambat mengumpulkan dari <i>duedate</i> .	35%

Sumber : SDM PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

Berdasarkan data penurunan kinerja karyawan yang diperoleh dari departemen SDM PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap, ditemukan bahwa penurunan kinerja karyawan berhubungan langsung dengan ketidakpatuhan terhadap kontrak, kurangnya kepuasan kerja dan etos kerja yang buruk, yang semuanya mengakibatkan mengurangi kinerja dan secara pribadi dan global. Namun demikian, belum dapat dikatakan secara pasti sejauh mana pengaruh kesepakatan kerja bersama, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Selain itu adapun permasalahan lain antara lain kurangnya komunikasi antara rekan kerja yang berujung pada kesalahpahaman, kurangnya kesadaran karyawan dalam penggunaan alat pelindung diri sesuai yang tertera pada perjanjian, kewajiban-kewajiban lain yang masih belum dilakukan oleh para pegawai dan kurangnya keseriusan karyawan dalam bekerja juga menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

Menurut Amellia Anwara (2021) pada penelitian terdahulu terkait perjanjian kerja bersama bahwa sistem perjanjian kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil uji nilai kuesioner bahwa variabel sistem perjanjian kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,151 atau 15,1%, artinya adanya sistem perjanjian kerja yang jelas di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Selain itu, terkait kepuasan kerja dan etos kerja menurut penelitian Suryadi (2022) dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, dan etos kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan, maka akan diteliti lebih lanjut mengenai hal tersebut pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

Berdasarkan latar belakang tersebut untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Bangun Indonesia Cilacap”** untuk dapat memberikan masukan dan pertimbangan kedepannya bagi kedua belah pihak.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat ditarik perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
2. Apakah perjanjian kerja bersama berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?
4. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?

5. Apakah perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja, dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah melihat hasil dari pengaruh sistem perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja, dan etos kerja pada kinerja karyawan dalam bekerja di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

Tujuan dalam penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dalam bekerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari perjanjian kerja bersama secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.
5. Untuk mengetahui pengaruh dari perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diambil dari penelitian ini diantaranya adalah:

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan bagi pembaca tentang Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

b. Bagi PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap sebagai upaya dalam mencapai dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **2 BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Perjanjian Kerja**

Menurut Pasal 1601 A KUH Perdata yang berbunyi: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Perjanjian kerja pada dasarnya merupakan peristiwa perusahaan dengan seorang karyawan berjanji untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja. Perjanjian kerja biasanya dibuat oleh seorang karyawan dengan perwakilan perusahaan (Pramudita et al., 2021).

##### **2.1.1. Syarat-syarat Perjanjian Kerja**

Tujuan dari dibuatnya perjanjian kerja biasanya berisi syarat-syarat kerja yang perlu dilakukan oleh karyawan tersebut dari pimpinan perusahaan dan perlu ditaati serta dilaksanakan dengan baik. Selain itu, perjanjian kerja juga berisi mengenai hak-hak yang akan didapatkan oleh karyawan dan sanksi yang dapat dilakukan oleh perusahaan ketika karyawan melanggar perjanjian yang telah disepakati (Vainieri et al., 2019). Menurut (Zakaria, 2015) dalam dibuatnya perjanjian kerja, terdapat syarat sah perjanjian tersebut dapat berlaku sesuai Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

a. Adanya kesepakatan yang mengikat.

Persetujuan para pihak adalah prasyarat wajib untuk kesimpulan kontrak. Terbentuknya akad ini dapat terjadi dengan berbagai cara, namun yang terpenting adalah adanya penawaran dan diterimanya penawaran yang dilakukan.

b. Adanya kecakapan dalam membuat perjanjian.

Dalam membuat perjanjian, para pihak harus cakap agar perjanjian yang dihasilkan dianggap sah. Namun, dalam KUH Perdata ada pengecualian bagi seseorang yang berusia di bawah 21 tahun yang dianggap tidak mampu kecuali mereka menikah sebelum usia tersebut. Sebaliknya, seseorang yang berusia 21 tahun dianggap cakap, kecuali adanya keterbatasan diri.

c. Adanya obyek tertentu.

Objek yang ditawarkan dalam kontrak kerja harus jelas dan ditetapkan oleh para pihak. Subyek akad dapat berupa barang atau jasa atau tidak berbuat apa-apa.

d. Adanya suatu sebab yang sah.

Pada Pasal 1335 KUH Perdata, telah dijelaskan mengenai hal-hal yang dianggap sebab yang sah adalah:

1. Bukan tanpa sebab, yang berarti terdapat sebab lain daripada yang telah dinyatakan.
2. Bukan sebab yang palsu, yang berarti terdapat sebab yang palsu atau dipalsukan.

3. Bukan sebab terlarang, yang berarti apabila sebab yang diajukan berlawanan dengan hukum atau kesusilaan.

### 2.1.2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja juga memiliki beberapa unsur yang diambil dari pengertian yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu antara lain (Aninditiya et al., 2015):

- c. Terdapat unsur pekerjaan atau *work*

Sebuah perjanjian kerja harus memiliki pekerjaan yang akan diperjanjikan atau dapat disebut dengan objek perjanjian. Objek perjanjian tersebut merupakan sebuah pekerjaan yang perlu dilakukan sendiri oleh pekerja atas izin dari manajer atau atasan yang bertanggung jawab terhadap pekerja yang dipekerjakan.

- d. Terdapat upah yang diberikan

Upah menjadi peran penting dalam suatu perjanjian kerja, bahkan upah menjadi tujuan utama bagi seorang pekerja untuk mengabdikan atau bekerja pada perusahaan. Sehingga unsur upah ini menjadi salah satu peran utama terjadinya perjanjian kerja, jika tidak ada upah maka kemungkinan perjanjian kerja yang diinginkan tidak dapat terjadi.

- e. Terdapat unsur perintah yang diberikan

Perintah biasanya merupakan sebuah manifestasi dari pekerjaan yang diberikan oleh atasan/penanggung jawab kerja kepada para pekerja. Pada sebuah perjanjian kerja akan

dijelaskan bahwa pekerja perlu disiplin dalam memenuhi perintah penanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan (Huzaifah, 2019).

## **2.2. Perjanjian Kerja Bersama**

Perjanjian bersama yang dikenal dengan istilah Belanda *Collectieve Arbeidsovereenkomst* (CAO) adalah perjanjian antara satu atau lebih pemberi kerja dengan sekelompok pekerja yang memuat syarat-syarat kerja dan upah untuk kontrak kerja di masa yang akan datang (Amellia Anwara, Gusti Tia Ardiani, 2021). Perjanjian kerja bersama berperan penting untuk menciptakan integrasi dalam membina kerja sama dan terhindar dari konflik mengenai hak dan kewajiban pekerja di masa yang akan datang (Junianto & Sabtohadji, 2020). Perjanjian kerja bersama ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi karyawan dengan baik, seperti kenaikan gaji, pemecatan buruh, dsb. Terciptanya hubungan kerja yang tentram dan harmonis berdampak pada terwujudnya ketenangan dalam melakukan kegiatan kerja dan juga munculnya kepuasan dalam bekerja (Huzaifah, 2019).

Perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan atau pengusaha merupakan hal yang sama yaitu terdiri dari berbagai kewajiban serta hak pekerja pada perusahaan tersebut. Perbedaan dari perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan adalah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh perusahaan sejak perusahaan didirikan dengan atau tanpa koordinasi dengan karyawan, yang kemudian diperbaharui secara

bertahap sesuai dengan perkembangan zaman yang kemudian disahkan oleh pemerintah. Perjanjian kerja bersama juga mencakup fasilitas yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, ketentuan karyawan, dan pelaksanaan pertemuan dengan perusahaan (Junianto & Sabtohadhi, 2020).

### **2.2.1. Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama**

Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat harus berdasarkan filosofi yang telah ada pada perusahaan dan hubungan industrial perusahaan, serta berdasarkan nilai-nilai Pancasila (Zakaria, 2015). Diskusi perjanjian kerja bersama perlu didasari oleh kemauan dari kedua belah pihak tanpa adanya paksaan. Menurut UU No 13 Tahun 2003 Pasal 119 batasan serikat pekerja yang berhak mewakili pegawai dalam pembuatan perjanjian kerja bersama adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah anggota perserikatan lebih dari 50% dari jumlah seluruh karyawan di perusahaan atau apabila tidak adanya kesepakatan yang diselesaikan melalui musyawarah maka penyelesaiannya dilakukan melalui perselisihan hubungan industrial.
- b. Dukungan yang didapatkan harus lebih dari 50% dari jumlah seluruh karyawan di perusahaan yang dilakukan melalui pemungutan suara.
- c. Permintaan perjanjian kerja bersama dapat diajukan kembali dengan pengusaha setelah lebih dari 6 bulan terhitung dari pemungutan suara.

### 2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan memainkan peran penting dalam pengembangan perusahaan ketika sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel menemukan jalannya ke dalam angkatan kerja (Adha & Wandu, 2019). Setiap orang yang sudah bekerja seharusnya menginginkan kepuasan kerja, karena semakin banyak aspek pekerjaan yang memuaskan kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut, maka kepuasan kerja akan semakin tercapai begitu pula sebaliknya (Damayanti, 2018).

Menurut (Sutrisno, 2018) dalam kutipan bahwa terdapat beberapa definisi kepuasan kerja. Pertama, mereka yang melihat kepuasan kerja sebagai respons emosional yang kompleks. Respons emosional tersebut merupakan hasil dari keinginan, motivasi, harapan dan tuntutan karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan kenyataan yang dialami karyawan, yaitu suatu jenis respon emosional berupa perasaan senang, puas atau tidak puas. Kedua, kepuasan kerja, yaitu sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam hal interaksi karyawan, kondisi kerja, imbalan yang diterima di tempat kerja, dan masalah lain yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis (Febriyana, 2015).

Kepuasan kerja merupakan isu yang menarik di perusahaan/organisasi, karena mempengaruhi baik karyawan maupun perusahaan (Suryadi & Karyono, 2022). Bagi karyawan, kepuasan kerja menciptakan perasaan menyenangkan dalam bekerja. Padahal kepuasan kerja berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan

memperbaiki sikap dan perilaku karyawan. Kepuasan kerja adalah respon emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Definisi ini secara implisit menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep tunggal, melainkan bahwa orang dapat relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan juga tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaannya (Hananto, 2018).

Kepuasan kerja tidak tergantung pada seberapa baik atau seberapa keras seseorang bekerja, tetapi pada seberapa besar seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja mengacu pada sikap atau perasaan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang untuk kemajuan, kolega, beban kerja, dan lain-lain.

### **2.3.1. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Robbins (2017) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Upah yang wajar dan layak dibayarkan sesuai kesepakatan yang dibuat dalam kontrak kerja.
2. Terdapat layanan ketenagakerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan keinginan pekerja.
3. Pekerjaan berat atau ringan yang dilakukan oleh karyawan.
4. Lingkungan pekerjaan dan suasana bekerja yang kondusif.
5. Alat penunjang kerja tersedia.

6. Hubungan orang-orang yang bertanggung jawab atas pekerjaan dalam administrasinya.
7. Hubungan kerja yang menyenangkan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2018) kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh empat faktor antara lain:

1. Faktor psikologis adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan, antara lain semangat, sikap kerja, kepuasan kerja, keterampilan dan bakat.
2. Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara rekan kerja dan karyawan dengan pimpinannya.
3. Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, antara lain jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, pengaturan dan istirahat, kondisi rumah, aplikasi, perubahan cuaca, suhu, kesehatan pegawai, umur dan lain-lain.
4. Faktor finansial adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan jaminan jaminan sosial tenaga kerja, termasuk sistem pemberian upah, tunjangan, jaminan sosial, promosi, dll.

### **2.3.2. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Menurut Sopiah (2018) ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut yaitu:

1. Menggunakan Skala Dekripsi Pekerjaan (*Job Description Index*)

Pada tahun 1969, Smith mengembangkan metode ini untuk mengukur kepuasan kerja. Skala ini diberikan dengan

mengajukan beberapa pertanyaan kepada pegawai yang ditunjuk sebagai responden. Hasil jawaban karyawan berupa jawaban ya, tidak atau meragukan.

## 2. Menggunakan Kuesioner Kepuasan Kerja Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*)

Metode ini dikembangkan pada tahun 1976 oleh Weiss dan Inggris. Pengukuran ini menuntut responden untuk menjawab dalam bentuk sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas atau sangat puas (Pramudita et al., 2021).

## 3. Berdasarkan Gambar Ekspresi Wajah

Pada tahun 1955, ukuran ini dikembangkan oleh Kurnin. Pengukuran ini meminta responden untuk memilih gambar wajah seseorang, mulai dari wajah sangat senang, gembira, netral, sedih, dan sangat sedih.

Berdasarkan hasil beberapa definisi kepuasan kerja karyawan, hampir semua definisi berhubungan dengan persepsi, emosi, sikap, dan kenikmatan hasil kerja. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan drastis dalam menentukan kepuasan kerja, hanya dalam penyuntingan dan pembobotan (Sunarta, 2019).

## 2.4. Etos Kerja

Ethos, atau etos dalam bahasa Yunani, adalah sifat, kebiasaan, pandangan hidup seseorang, kelompok atau bangsa (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Etos merujuk pada makna “*akhlaq*” atau bersifat

“*akhlaqi*” yang diambil dari kata “etika” dan “etis” merupakan kualitas penting dari seseorang, kelompok dan bangsa. Etos juga dapat dijelaskan sebagai semangat khusus sekelompok orang, dari semangat tertentu tentang apa yang baik dan apa yang buruk, yaitu moralitasnya (Mohammad, 2018).

Etos dapat dijelaskan sebagai karakteristik dasar suatu masyarakat. Ada sejumlah norma sosial dalam masyarakat yang dapat dilihat sebagai manifestasi dari moralitas. Etos sebagai tokoh utama menjadi dasar perilaku dan lingkungan seseorang dalam kehidupan bermasyarakat (Sutrisno, 2018). Sedangkan kerja adalah kegiatan manusia yang membutuhkan dukungan sosial dan pribadi. Dukungan sosial ini dapat berupa apresiasi masyarakat terhadap kegiatan yang dilakukan. Kegiatan kerja dalam kebutuhan dapat digambarkan sebagai dukungan individu.

Norma yang wajib dan jelas, serta praktik yang diakui dan diterima sebagai kebiasaan normal yang dipelihara dalam kehidupan anggota organisasi, disebut etika kerja (Amelinda Pratana & Ferryal Abadi, 2018).

Etos kerja juga dapat diartikan sebagai sikap dalam melakukan pekerjaan yang bertujuan untuk berhasil dan mencapai hasil. Dalam Islam, bekerja adalah salah satu kewajiban hidup, melalui kerja orang dapat memperoleh manfaat dari masyarakat dan kehidupan.

#### **2.4.1. Faktor-Faktor Mempengaruhi Etos Kerja**

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah sebagai berikut (Sukhidin, 2017):

1. Sosial Politik

Etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan lebih menikmati hasil jerih payahnya

## 2. Budaya

Tata nilai budaya masyarakat yang bersangkutan mempengaruhi kualitas etika kerja. Etos kerja yang tinggi biasanya dimiliki oleh orang-orang dengan sistem nilai budaya dan sebaliknya etos kerja yang rendah biasanya dimiliki oleh orang-orang dengan sistem budaya konservatif. (Usoh et al., 2020).

## 3. Kondisi Lingkungan dan Geografis

Kondisi geografis dapat menjadi salah satu faktor etika kerja. Kondisi geografis yang mendukung, seperti lingkungan alam, dapat mempengaruhi masyarakat untuk mengembangkan usaha yang dapat dikelola dan diuntungkan, bahkan dapat mengundang pendatang untuk tinggal di lingkungan tersebut (Barsah & Ridwan, 2020).

## 4. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang bermotivasi tinggi adalah mereka yang memiliki etos kerja yang kuat. Hal ini dikarenakan etos kerja merupakan sikap dan cara pandang yang dilandasi oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang (Usoh et al., 2020). Keyakinan ini merupakan motivasi seseorang, yang tidak datang dari luar,

tetapi ada di dalam dirinya sendiri. Motivasi yang mempengaruhi etos kerja seseorang disebut motivasi intrinsik.

#### 5. Pendidikan

Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari etos kerja. Etos kerja yang tinggi dapat dihasilkan dari peningkatan sumber daya manusia yang terkait dengan pendidikan.

#### 6. Struktur Ekonomi

Merupakan struktur ekonomi yang mendorong orang untuk bekerja dengan jujur, menikmati hasil pekerjaannya, dan sepenuhnya mempengaruhi tingkat etos kerja orang.

### 2.4.2. Indikator Etos Kerja

Menurut Salamun (2017:16) bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur etos kerja, antara lain yaitu:

#### 1. Kerja keras

Kerja keras bahwa pada setiap pekerjaan, pekerja perlu memiliki sifat kerja keras agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, kerja keras diperlukan agar pekerja dapat memanfaatkan waktu yang optimal dalam bekerja.

#### 2. Disiplin

Disiplin bahwa karyawan harus hormat dan menghormati serta mengikuti aturan yang berlaku. Jika ada pelanggaran, karyawan menerima sanksi yang sesuai.

### 3. Jujur

Jujur, yaitu karyawan harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang diberikan. Salah satunya berjalan tepat waktu 8 jam/hari tanpa pembatasan/overamplifikasi.

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yang dimiliki karyawan untuk membuat asumsi tentang pekerjaan yang dilakukan adalah tugas yang harus dipenuhi.

## 2.5. Kinerja

Kinerja merupakan gambaran derajat pencapaian implementasi program aksi atau kebijakan dalam implementasi visi, misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perencanaan strategis organisasi/perusahaan (Nabawi, 2019). Kinerja adalah salah satu aspek terpenting yang digunakan karyawan untuk mengukur pekerjaan mereka. Melewati metrik yang baik bermanfaat bagi organisasi/perusahaan untuk mengevaluasi hasil yang dicapai dan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menjadi unggul dan kompetitif.

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang mampu dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh persyaratan pekerjaan, yang merupakan perilaku yang didorong oleh diri sendiri, yaitu mental (pemikiran) dan fisik, yang dapat dinilai secara terpisah dari pekerjaan (Hadiansyah & Yanwar, 2017).

### 2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Ahli

Menurut Amelinda Pratana (2018) terdapat beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

1. A. A. A. P. Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.
2. Sinambela (2017), Pentingnya kinerja dalam suatu organisasi/perusahaan, karena kinerja dikenal sebagai kemampuan seorang pegawai dalam melakukan suatu beban tugas.
3. Prawirosentono & Primasari (2019), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing.

### 2.5.2. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Samsuddin (2018) menemukan dalam penelitiannya bahwa kinerja pegawai berhubungan dengan beberapa faktor yang berhubungan yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Tingkat baik buruknya suatu pekerjaan berkaitan dengan kebersihan, ketelitian, kecakapan dan keterampilan dalam bekerja.

## 2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Berapa besar jumlah pekerjaan atau jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai. Diukur dengan kemampuan untuk mencapai tujuan karir.

## 3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Proses penyesuaian karyawan untuk bekerja sesuai dengan pengetahuan atau kompetensinya. Hal ini tercermin dari kemampuan pegawai dalam memahami permasalahan yang terkait dengan tugas yang diberikan.

## 4. Kerjasama Tim (*Teamwok*)

Kerjasama ini merupakan faktor penting dalam kehidupan organisasi, yaitu dimana pimpinan organisasi dan karyawannya menciptakan hubungan yang menguntungkan dan menguntungkan (Purbowati & Hendrawan, 2018).

## 5. Kreativitas (*Creativity*)

Kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif karena inisiatifnya sendiri dapat membawa perubahan baru bagi kemajuan dan perbaikan organisasi.

## 6. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan untuk membuat perubahan baru untuk memajukan dan meningkatkan organisasi. Ini dapat dianggap sebagai ide bagus untuk memecahkan masalah yang ada pada sebuah organisasi.

## 7. Inisiatif (*Inisiative*)

Mencakup beberapa aspek seperti kemampuan mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi masalah, kemampuan bekerja tanpa bantuan, kemampuan mengambil langkah pertama dalam tindakan.

### 2.5.3. Indikator Kinerja Karyawan

Priansa (2018:271) menyatakan bahwa terdapat enam kriteria atau dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

#### 1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan biasanya menyangkut perhatian terhadap ketelitian, kebersihan, keutuhan dan kelengkapan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

#### 2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan biasanya meliputi volume pekerjaan dan produktivitas pekerja dalam periode tertentu

#### 3. Kemandirian (*Dependability*)

Mengacu pada pertimbangan kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan melakukan tugas sambil meminimalkan bantuan dari orang lain.

#### 4. Inisiatif (*Inisiativ*)

Inisiatif pribadi biasanya mencakup untuk mempertimbangkan kemandirian, fleksibilitas mental dan komitmen.

#### 5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Kemampuan beradaptasi mengacu pada kemampuan untuk menanggapi perubahan kebutuhan dan keadaan yang terjadi di suatu organisasi.

#### 6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kemampuan individu untuk bekerjasama dan dengan orang lain baik secara internal maupun eksternal.

### 2.6. *Key Performance Indicator*

*Key Performance Indicator* (KPI) merupakan suatu alat bantu agar kegiatan ataupun proses dapat dikendalikan, dipastikan, dan diikuti untuk dapat mencapai target kinerja yang diinginkan (Soemohadiwidjojo, 2018).

*Key performance indicator* juga dikatakan sebagai indikator kunci yang bersifat terukur serta memberikan informasi mengenai sasaran strategis target yang diberikan kepada suatu perusahaan berhasil dicapai. Menurut Soemohadiwidjojo (2018) tujuan dari ditetapkannya KPI adalah:

1. Menghubungkan visi dan misi, strategi organisasi, serta sasaran kerja perusahaan dengan aktifitas dan target yang diinginkan.
2. Mengukur tren kinerja perusahaan dari personal karyawan, divisi, dan satu perusahaan apakah terjadi kenaikan atau penurunan.
3. Membandingkan kinerja perusahaan saat ini dengan sebelumnya, atau kinerja perusahaan yang dikelola dengan perusahaan lain sehingga mendapatkan gambaran dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Digunakan sebagai dasar sasaran kerja untuk divisi pada perusahaan serta para individu karyawan.

## 2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mas Multifinance Kantor Cabang Garut.	Amellia Anwara, Gusti Tia Ardianib, Indi Ramadhanic (2021)	Berdasarkan hasil penelitian, respon petugas kontrak dalam penelitian ini untuk cabang PT Sinar Mas Multifinance Garut untuk meningkatkan penerapan sistem kontrak kerja dan meningkatkan motivasi petugas kontrak, yang mengarah pada peningkatan dalam kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula	Dwi Junianto, Joko Sabtohadhi (2020)	Hasil pembahasan yang dilakukan bahwa sistem kerja dan insentif PKVT berdampak positif dan signifikan terhadap aktivitas pekerja. Artinya manajemen senantiasa memperhatikan faktor-faktor tersebut di atas demi keberlangsungan eksistensi perusahaan sehingga dapat terus tumbuh dan berkembang. Sistem kerja PKWT, yang didefinisikan dan disepakati oleh kedua belah pihak, memberikan informasi yang jelas tentang hak dan kewajiban.
3.	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja	Edi Sugiono; Suryono Effendi; Bahtiar Alwan (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 10 hipotesis yang diuji, tujuh hipotesis variabel langsung komitmen organisasional, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Judul	Penulis	Hasil Penelitian
	Karyawan Pada Pt. Pakoakuina.		karyawan dan 3 hipotesis berbeda terhadap korelasi pekerjaan. kepuasan . negatif Hasil penelitian ini mempengaruhi keterlibatan: Organisasi, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja harus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan .
4	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia (Studi Kasus Pada Bagian DieiCasting).	Suryadi (2022)	Hasil penelitian ini ditunjukkan dengan uji t parsial dan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Rizal Nabawi (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pekerjaan umum dan perumahan di Aceh Tamiang. Sedangkan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
6	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar.

No	Judul	Penulis	Hasil Penelitian
	Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado	Sjendry Loindong (2019)	Dalam beberapa kasus, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin memiliki efek positif yang jelas terhadap kinerja karyawan.
7	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas	Iwan Kurnia Wijaya (2018)	Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan kepuasan kerja perusahaan yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
8	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang	Suhroji Adha, Didi Wandi (2019)	Melalui hasil uji statistik koefisien determinasi ( $R^2$ ). Didapatkan $R$ -square = 0,443 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
9	Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort	Nikita Maria Usuh, Bernhard Tewel, Regina Saerang (2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap aktivitas pegawai Resort Tasik Ria; dan (2) etos kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan Tasik Ria Resort.
10	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta	Akhmar Barsah. Asep Ridwan (2020)	Berdasarkan permasalahan yang disajikan dalam penelitian ini dan uji statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara bersamaan.

## 2.8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban tentatif peneliti terhadap suatu masalah yang sedang dipelajari untuk menemukan jawaban yang sebenarnya (Rici & Zuli, 2017). Berdasarkan teori tersebut, maka penelitian ini berhipotesis bahwa:

H01 : Perjanjian kerja bersama (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H1 : Perjanjian kerja bersama (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H02 : Kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H03 : Etos kerja (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

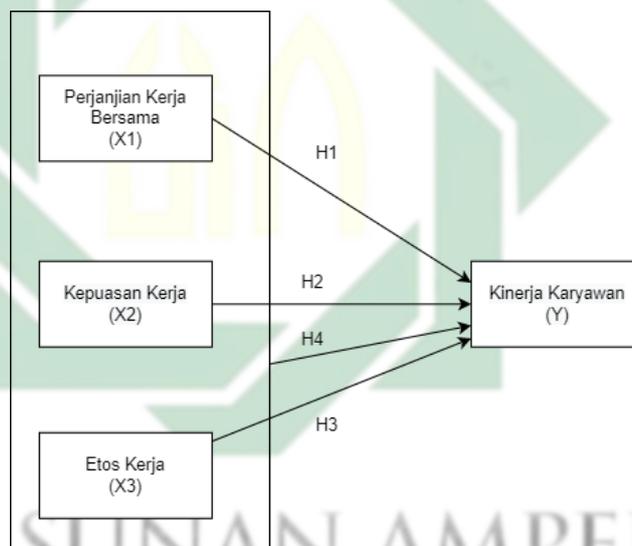
H3 : Etos kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H04 : Perjanjian kerja bersama (X1), Kepuasan kerja (X2), Etos kerja (X3) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

H4 : Perjanjian kerja bersama (X1), Kepuasan kerja (X2), Etos kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2.9. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiono (2017) adalah keadaan yang secara teoritis dapat menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Kerangka tersebut merupakan model konseptual yang berkaitan dengan teori-teori yang berkaitan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai isu-isu penting (Yhohasta, 2020). Dari hubungan variabel yang teridentifikasi di atas, peneliti menyusun kerangka konseptual yang digunakan sebagai dasar analisis data sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 2.1. pada kerangka konseptual peneliti berasumsi bahwa perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja, dan etos kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun penjelasan mengenai hubungan antar masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Perjanjian kerja bersama memiliki memiliki korelasi dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari manfaat dan peran perundingan bersama yaitu terciptanya hubungan yang harmonis dan aman untuk meningkatkan kinerja karyawan (Amellia Anwara, Gusti Tia Ardiani, 2021). Selain itu, hal ini dapat memberikan kepastian tentang kewajiban pekerja untuk mencapai hak-hak pekerja.

## 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja dinikmati untuk mencapai hasil kerja yang baik. Salah satu bentuk kepuasan kerja adalah ketika karyawan merasa bahwa tujuan yang ditetapkan telah tercapai, tugas yang sulit dapat diselesaikan, dan hasil yang intens dapat diperoleh dari pekerjaan mereka. Ketika kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan terhadap organisasi/perusahaan tempatnya bekerja meningkat (Damayanti, 2018).

## 3. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Etos kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja yang ada pada setiap karyawan meningkatkan semangat kerja dan dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan (Usoh et al., 2020). pegawai dapat berupa sikap dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

### **3 BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang spesifikasinya terstruktur, sistematis, dan terencana. Penelitian kuantitatif berfokus pada mempelajari fenomena objektif yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2017) Penelitian kuantitatif berfokus pada pembuktian hipotesis yang rasional, empiris dan sistematis. Dalam penelitian ini, metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner.

### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data dari Pegawai PT.

Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap yang berlokasi di:

#### **1. Lokasi Penelitian**

PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap Jalan Insinyur Haji Juanda, Padaramai, Karangtalun, Kec. Cilacap Utara, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53234.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu untuk melakukan penelitian ini berlangsung selama kurang lebih tiga bulan, yaitu mulai 31 Oktober 2022 s.d 31 Januari 2022.

### 3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan salah satu metodologi penelitian untuk menentukan target yang akan diteliti. Dengan menentukan populasi dan sampel akan memudahkan peneliti untuk menyebarkan survei sesuai dengan target penelitiannya.

#### 3.3.1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai wilayah yang terdiri dari objek dan subjek yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang diidentifikasi, dipelajari, dipelajari dan disimpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Ketika populasi yang akan diidentifikasi oleh peneliti sangat besar, banyak kendala karena keterbatasan waktu, sumber daya dan biaya. Oleh karena itu, peneliti tidak perlu mempelajari populasi, tetapi hanya mengambil sebagian dari populasi yang dijadikan sampel yang benar-benar memenuhi karakteristik (Yusuf, 2017).

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai atau karyawan di seluruh cabang PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap per Oktober 2022 sebanyak kurang lebih 264 karyawan tetap. Sedangkan, sampel pada penelitian ini adalah pegawai atau

karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk yang telah bekerja di pabrik lokasi Kota Cilacap dan merupakan karyawan tetap dari perjanjian kerja bersama yang telah dilakukan.

### 3.3.2. Sampel

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari populasi. metode uji coba dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* (Yusuf, 2017). Teknik *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak yang memungkinkan peneliti untuk mencari responden secara acak dan menggunakannya sebagai sampel.

Menurut Roscoe di dalam kutipan Sugiyono (2017), terdapat beberapa cara untuk menentukan kelayakan sampel di dalam sebuah penelitian antara lain:

1. Terdapat kurang lebih 30 sampai 500 responden.
2. Terdiri dari beberapa kategori seperti: jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan dan jumlah sampel terdiri dari minimal 30 responden.
3. Anggota sampel harus berjumlah minimal 10 kali dari jumlah variabel yang akan diteliti sesuai dengan analisis *multivariate* (korelasi atau regresi ganda).
4. Kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, sehingga jumlah anggota sampel adalah 10-20 untuk penelitian sederhana.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka peneliti mengambil ketentuan poin 1 dan poin 2 dengan menggunakan rumus Slovin dalam mendapatkan banyaknya sampel yaitu:

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance* = 5%)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dengan menggunakan rumus Slovin, dapat dihitung besarnya sampel sebesar:

$$n = \frac{264}{1 + (264)(0.05)^2} = 159 \text{ Sampel}$$

Karena ada 3 variabel dalam penelitian, persyaratan minimum untuk penelitian ini adalah 30 item. Selain itu, peneliti mengambil sampel sebanyak 159 responden dengan menggunakan metode random sampling sesuai hasil perhitungan rumus Slovin.

### 3.4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan hal-hal yang dipelajari oleh peneliti untuk memperoleh data dan menarik kesimpulan (Yusuf, 2017). Variabel penelitian dibagi menjadi dua yaitu:

#### 3.4.1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel *independent* atau variabel bebas yang artinya variabel tersebut mempengaruhi variabel lain atau menyebabkan

perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja, dan etos kerja.

### 3.4.2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel *dependent* atau variabel terikat yang artinya variabel tersebut dipengaruhi oleh variabel lain atau merupakan akibat dari adanya variabel independen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah kinerja karyawan.

### 3.5. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah segala sesuatu yang menjadi objek penelitian. Pada Tabel 3.1 penulis akan merumuskan definisi operasional pada masing-masing variabel.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Perjanjian Kerja Bersama (X1)	Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2: Hasil perundingan antar serikat pekerja/serikat buruh; atau lebih asosiasi/serikat yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang sumber daya manusia pengusaha	Menurut Djumadi dalam Nike (2016: 18): 1. Mencakup sepenuhnya mengenai syarat-syarat pekerjaan. 2. Menjelaskan dengan jelas mengenai hak-hak pekerja. 3. Menjelaskan dengan jelas mengenai kewajiban pekerja. 4. Mencakup waktu yang ditentukan untuk bekerja.
Kepuasan Kerja (X2)	Menurut Handoko (2020:193)	Menurut Afandi (2018:89):

Variabel	Definisi	Indikator
	Pendapat karyawan mengenai perasaan senang atau tidaknya mengenai pekerjaan yang dilakukan, perasaan tersebut terlihat dari perilaku karyawan terhadap semua hal yang dialami pada saat bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap gaji.</li> <li>2. Kepuasan terhadap pekerjaan.</li> <li>3. Kepuasan terhadap promosi.</li> <li>4. Kepuasan terhadap rekan.</li> <li>5. Kepuasan terhadap hasil pekerjaan.</li> </ol>
Etos Kerja (X3)	Menurut Lawu, dkk. (2019:53) :  Etos kerja merupakan gambaran sikap yang memuat makna sebagai aspek evaluasi oleh individu dan kelompok ketika mengevaluasi pekerjaannya.	Menurut Salamun (2017):  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja keras</li> <li>2. Disiplin</li> <li>3. Jujur</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Rajin</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Kaswan (2017: 278)  Kinerja karyawan merupakan suatu pencerminan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan.	Menurut Priansa (2018:271):  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas pekerjaan.</li> <li>2. Kualitas pekerjaan.</li> <li>3. Kemandirian</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Adaptabilitas</li> <li>6. Kerjasama</li> </ol>

Sumber : Data Diolah 2021

### 3.6. Jenis dan Sumber Data

Data merupakan sesuatu yg dipakai atau diperlukan pada penelitian menggunakan memakai parameter tertentu. Sifat data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data numerik yang dianalisis dengan menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2017) sumber

data dalam suatu penelitian terbagi menjadi dua, berikut sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah cara pengumpulan data secara langsung dari sumber data primer bagi instansi yang bertanggung jawab. Pada saat mengumpulkan data dasar, peneliti harus melakukan analisis data dengan memasukkan responden yang ditetapkan sebagai sampel penelitian. Dengan menggunakan data primer tersebut, peneliti melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner kepada responden (karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap) untuk mendapatkan informasi yang valid.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan literatur atau sumber penelitian lain yang dijadikan referensi. Pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan membaca dan mempelajari beberapa karya, artikel dan jurnal yang tersedia di internet sesuai dengan topik penelitian.

### **3.7. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian, karena dengan metode yang tepat maka data yang terkumpul dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang diteliti, memperoleh hasil yang baik, dan dapat menguji hipotesis yang telah dikembangkan

sebelumnya (Hasibuan, 2017). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah Kuesioner.

Menurut Sugiyono (2017:142) Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diminta serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang merekaanggapi. Survey atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey atau kuesioner tertutup karena responden hanya menandai satu jawaban yang menurutnya benar..

Penyebaran kuesioner di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dilakukan dengan menyebarkan angket secara *online* menggunakan “*Google Form*” bertujuan untuk memudahkan responden dalam mengakses angket yang disebar serta memberi kemudahan peneliti dalam melakukan rekapitulasi hasil. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan lima *Skala Likert* yaitu:

Tabel 3.2 Indikator Kueisioner

<b>Indikator</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:142)

Selanjutnya setelah data kuesioner terkumpul, maka akan dilakukan langkah-langkah untuk mengolah data kuesioner menjadi data statistic pada analisis data yang dapat dihitung probabilitasnya.

### 3.8. Uji Validitas dan Realibilitas

#### 3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini. Analisis ini digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara akurat (Syofian, 2017). Uji validitas dilakukan dengan melihat perbandingan skor yang diperoleh dari setiap item kuesioner terhadap skor total untuk setiap kualitas dengan menggunakan teknik pearson product moment correlation:

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara (x) dengan skor total (y)

N = skor seluruh item

X = skor seluruh item

Y = skor seluruh item responden uji coba

$\Sigma X$  = jumlah skor item

$\Sigma Y$  = jumlah skor total

$\Sigma XY$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi

$\Sigma X^2$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\Sigma Y^2$  = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Perhitungan uji validasi dari variabel X1, X2, X3 dan Y akan dilakukan dengan bantuan SPSS dengan kriteria yaitu:

1. Bahwa  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (taraf signifikan 0.05), maka dinyatakan item kuesioner dinyatakan valid.
2. Bahwa  $r$  hitung  $\leq r$  tabel (taraf signifikan 0.05), maka dinyatakan item kuisisioner dinyatakan tidak valid.

### 3.8.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan reliabilitas merupakan teknik pengujian data yang digunakan untuk menguji data temuan penelitian (Syofian, 2017). Uji realibilitas digunakan untuk menjaga kehandalan kompatibilitas alat ukur yang digunakan. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma \sigma^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reabilitas instrument

$k$  = banyaknya butiran pertanyaan

$\Sigma \sigma^2$  = jumlah butiran pertanyaan

$\sigma^2$  = variasi total

Koefisien alpha dinyatakan reliabel bila nilai cronbach alpha

0,60. Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

### 3.9. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengolah data dan menginterpretasikan hasil pengolahan data. Analisis data dalam penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan informasi atau pengolahan data yang disajikan dan kemudian menghitung untuk menguji hipotesis melalui uji statistik. (Duli, 2019).

Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial atau biasa disebut statistik induktif untuk analisis data sampel. Selain itu, kesimpulan dari hasil survei sampel berlaku untuk seluruh populasi. Menganalisis informasi yang diperoleh, peneliti menggunakan analisis berikut:

### **3.9.1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah metode menganalisis data statistik dengan cara mendeskripsikan atau menyajikan data yang terkumpul tanpa menarik kesimpulan. Analisis deskriptif, yaitu menyajikan rangkuman statistik berupa grafik dan data serta rangkuman deskriptif variabel kunci untuk menunjukkan hubungan antara variabel X dan variabel Y (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang setiap pertanyaannya memiliki lima skala jawaban yang harus dipilih oleh responden. Selain itu, kriteria penilaian untuk setiap pertanyaan dibuat dari jawaban peneliti. Menurut Gunawan (2020) ada kriteria penilaian yang dibuat didasarkan pada langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Skor kumulatif adalah penjumlahan skor untuk setiap pernyataan yang mewakili jawaban seluruh responden.
- b. Persentase adalah hasil membagi nilai kumulatif hasil perkalian dengan nilai frekuensi kemudian dikalikan dengan 100%.

c. Dalam penelitian ini terdapat 159 responden dengan skala terbesar 5 dan skala terkecil 1. Sehingga diperoleh sebagai berikut:

1. Bilangan kumulatif tertinggi =  $159 \times 5 = 795$
2. Bilangan kumulatif terkecil =  $159 \times 1 = 159$
3. Persentase tertinggi adalah 100%
4. Presentase terkecil =  $(159 : 795) \times 100\% = 20\%$
5. Nilai rentang =  $100\% - 20\% = 80\%$ . Jika nilai rentang tersebut dibagi dengan lima skala pengukuran maka diperoleh nilai rentang persentase sebesar 16%.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diperoleh kriteria interpretasi skor yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Kriteria Interpretasi Skor

<b>Presentase</b>	<b>Kategori</b>
20% - 36%	Sangat Tidak Baik
36% - 52%	Tidak Baik
52% - 68%	Cukup
68% - 84%	Baik
84%-100%	Sangat Baik

Sumber: Olah Data Penulis

Untuk melihat hasil dari skor total pada setiap variabel, maka dapat dilihat pada persentase dalam garis kontinum adalah sebagai berikut:

20%	36%	52%	68%	84%	100%
Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	

Sumber: Olah Data Penulis

### 3.9.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat hasil perolehan regresi yang efisien. Pengujian yang dilakukan dalam menganalisis data, antara lain:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah data penelitian berdistribusi normal. Pengukuran normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai tolerance  $> 0,05$  maka hubungan antar masing-masing variabel memungkinkan (Sugiyono, 2017).

#### b. Uji Linearitas

Pada penelitian ini dilakukan uji linearitas untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel dalam penelitian. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka terdapat hubungan linier antara masing-masing variabel penelitian (Duli, 2019).

#### c. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini dilakukan uji multikolinearitas untuk melihat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika nilai VIF  $> 10$  dan/atau nilai tolerance  $> 0,1$ , maka terjadi

multikolinearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat (Gunawan, 2020).

d. Uji Heteroskedastistas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas pada setiap variabel. Heteroskedastisitas adalah adanya variabel yang berbeda dalam suatu model yang tidak sama, dengan menggunakan uji Glaser untuk melihat residual mutlak dari variabel bebas tersebut. Jika varian residunya sama, maka disebut homoskedastik. Dan variannya tidak sama, ini disebut heteroskedastisitas. Dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi tanda heteroskedastisitas dan sebaliknya (Jaya, 2020).

**3.9.3. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menganalisis hipotesis sebelumnya berdasarkan hasil penelitian (Gunawan, 2020).

Pengujian hipotesis biasanya menggunakan uji statistik yang membandingkan kelompok atau menguji hubungan antar variabel (Jaya, 2020). Dalam melakukan uji hipotesis, peneliti menggunakan beberapa pengujian sebagai berikut:

a. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara satu variabel terikat dengan dua

atau lebih variabel bebas dalam penelitian ini. Perhitungan regresi linear berganda menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi

$X_1$  = variabel bebas (perjanjian kerja bersama)

e = error

b. Uji T

Uji T untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen, dengan asumsi tingkat signifikan. Kriteria uji-t antara lain (Jaya, 2020):

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen berhubungan ketika

mempertimbangkan nilai signifikan. Kriteria uji F adalah (Gunawan, 2020):

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel dependen.
  2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka variabel independen yang simultan terhadap variabel dependen.
- d. Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen diperlukan perhitungan koefisiensi determinasi. Nilai koefisien determinasi  $R$  ditunjukkan pada SPSS Statistics. Jika nilai  $R^2$  kecil, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel independen sangat terbatas. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1, berarti model regresi yang digunakan lebih cocok sebagai model pendugaan variabel dependen (Gunawan, 2020).

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## 4 BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1 Profil Singkat PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap



Gambar 4.1 Logo PT Solusi Bangun Indonesia Tbk

PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk didirikan pada tanggal 15 Juni 1971 sebagai PT Holcim Indonesia Tbk berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1967 dan Undang-Undang No. 11 Tahun 1970 tentang Penanaman Modal Asing. PT Solusi Bangun Indonesia Tbk merupakan anak perusahaan dari PT Semen Indonesia Building Industry (SIIB) yang merupakan bagian dari Semen Indonesia Group. Produk yang dihasilkan oleh PT Solusi Bangun Indonesia Tbk dijual di pasar dalam negeri dan kini juga dijual di luar negeri. Pabrik PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap merupakan cabang dari pabrik semen PT Solusi Bangun Indonesia Tbk.

PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap sebelumnya bernama PT Semen Nusantara. Pada tanggal 20 Desember 1973, BKPMA (Badan Koordinasi Penanaman Modal Asing) mengadakan pertemuan yang memutuskan bahwa pabrik semen di Tsilacap dapat didirikan dengan syarat penanaman modal asing. PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap menggunakan Pulau Nusakambangan untuk penambangan batu kapur dalam produksinya.

#### **4.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap juga memiliki beberapa tahapan terkait pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan kualitas terbaik. Proses pengelolaan sumber daya manusia PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen Pegawai

Kebijakan rekrutmen menempatkan karyawan pada tempat yang tepat. Pengangkatan karyawan atas dasar rencana untuk memenuhi kebutuhan karyawan, yang dikaitkan dengan struktur organisasi perusahaan, dilakukan dari waktu ke waktu sesuai dengan kebutuhan perusahaan

2. Proses Seleksi Calon Pegawai

Proses seleksi calon pegawai pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap mempertimbangkan beberapa hal, antara lain:

- a. *Past performance* merupakan ukuran kinerja dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan, secara konsisten berdasarkan pengalaman sebelumnya.
- b. *Present readiness* merupakan kesesuaian antara persyaratan pekerjaan yang ditawarkan dengan pengalaman kerja para pegawai.
- c. *Future kompetensi* merupakan kemampuan pegawai yang dapat dikembangkan dimasa yang akan datang.

### 3. Gaji Pokok

Gaji pokok pada perusahaan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap selalu diberikan ruti pada setiap bulannya dengan jumlah yang berbeda berdasarkan jabatan serta departemennya.

### 4. Jaminan Asuransi

Asuransi kesehatan tetap karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap menggunakan asuransi Mandiri Finance yang dirancang khusus untuk cedera akibat kerja. Selain itu, perusahaan juga menyediakan kotak P3K dan puskesmas sebagai paramedis di area perusahaan.

### 5. Fasilitas

Fasilitas yang disediakan oleh PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap digunakan untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan antara lain:

a. Fasilitas Kerja Karyawan

Perusahaan memberikan beberapa fasilitas kerja untuk para pegawai demi menjaga keselamatan, keamanan dan kesehatan para pekerja. Fasilitas yang diberikan antara lain:

1. *Wearpack*
2. Sepatu *safety*
3. Helm & Kacamata *safety*
4. Serta beberapa peralatan lain yang sesuai dengan tempat dan jenis pekerjaan yang dilakukan.

b. Fasilitas Penunjang

Perusahaan juga memberikan fasilitas yang bertujuan untuk menunjang kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Fasilitas yang diberikan antara lain:

1. Masjid
2. Toilet
3. Fasilitas kesehatan
4. Area merokok
5. Tempat parkir (karyawan dan tamu)
6. Kantin

#### 4.1.3 Produksi PT Solusi Bangun Indonesia Tbk

Sebagai salah satu cabang produsen semen terbesar di Indonesia, PT Solusi Bangun Indonesia Tbk telah menghasilkan beberapa produk untuk memberikan solusi menyeluruh bagi proyek konstruksi di

Indonesia. Produk-produk yang ditawarkan oleh PT Solusi Bangun Indonesia antara lain:

a. Semen

PT Solusi Bangun Indonesia Tbk mengoperasikan empat pabrik semen di Indonesia dengan total 14,5 juta ton semen. Produk semen yang diproduksi terdiri dari:

1. *Dynamix Extra Power*
2. *Dynamix* Serba Guna
3. Semen Andalas Multi Fungsi
4. Semen Andalas Konstruksi

b. Solusi Bangun Beton

Solusi Bangun Beton adalah layanan yang menyediakan beton siap pakai di Indonesia. PT Solusi Bangun Indonesia Tbk menawarkan kualitas terbaik dalam pengecoran dan produksi beton.

Produk solusi bangun beton terdiri dari:

1. Beton Jadi
2. *MiniMix*
3. *DekoCrete*
4. *SpeedCrete*

c. Aggregate

PT Solusi Bangun Indonesia adalah pemasok agregat terkemuka di Indonesia dengan tambang terbesar di Maloko, Jawa

Barat. Jenis Aggregate yang ditawarkan oleh PT Solusi Bangun Indonesia antara lain:

1. Agregat kasar digunakan untuk material beton, aspal, perekat dan drainase.
2. Agregat halus digunakan sebagai bahan pasir, fly ash dan pasir kuarsa.
3. Agregat lainnya digunakan untuk perkerasan jalan, bronjong, penghubung rel kereta api dan pondasi jalan

#### 4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap. Menurut perkiraan awal, 159 responden di semua departemen. Subyek penelitian ini adalah karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan bidang pekerjaan. Berikut adalah gambaran karakteristik responden:

- 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki – laki	117 responden	73.6%
Perempuan	42 responden	26.4%
Total	159 responden	100%

Sumber: Data Primer diolah excel 2016, diolah 2023.

Dari hasil data karakteristik responden dengan menggunakan Excel, maka dapat diketahui terkait dengan presentase jenis kelamin responden seperti pada Tabel 4.1. menyatakan bahwa responden laki-laki adalah sebesar 73.6% atau berjumlah 117 responden dan jumlah responden

perempuan adalah sebesar 26.4% atau berjumlah 42 orang. Dengan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden di PT Solusi Bangun Indonesia Sebagian besar adalah laki-laki, yaitu sebanyak 73.6% dengan jumlah 117 orang.

2) Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 4.2 Rentang Umur Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-25	21	13.2%
26-40	98	61.6%
41-50	35	22%
51-60	5	3.1%
Total	159	100%

Sumber: Data Primer diolah excel 2016, diolah 2023.

Dari hasil data karakteristik responden dengan menggunakan Excel, maka dapat diketahui terkait dengan rentang umur responden seperti pada Tabel 4.2. menyatakan pada usia 26-40 dimana terdapat 98 responden dengan presentase sebesar 61.6% merupakan jumlah usia responden terbanyak. Selanjutnya pada usia 41-50 dengan jumlah responden 35 orang memiliki presentase sebesar 22%. Serta pada usia 20-25 dengan jumlah responden sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 13.2%. Kemudian usia 51-60 terdapat presentase sebesar 3.1% dengan jumlah responden sebanyak 5 orang.

3) Karakteristik responden berdasarkan tingkat- Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA	22	13.8%
SMK	11	6.9%
D3	23	14.5%

S1	80	50.3%
S2	23	14.5%
S3	0	0%
Total	159	100%

Sumber: Data Primer diolah excel 2016, diolah 2023.

Dari hasil data karakteristik responden dengan menggunakan Excel, maka dapat diketahui terkait dengan pendidikan terakhir responden seperti pada Tabel 4.3. menyatakan bahwa pendidikan terakhir paling banyak adalah S1 (Sarjana) dimana terdapat 80 orang responden dengan presentase sebesar 50.3%. Pada pendidikan terakhir D3 (Diploma) dan S2 (Magister) memiliki presentase yang sama yaitu 14.5% dengan jumlah responden 23 orang. Pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas) sebanyak 22 orang responden dan presentase sebesar 13.8% dan untuk pendidikan terakhir S3 (Doktor) tidak ada responden.

#### 4) Karakteristik berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 1 Tahun	17	10.7%
1-3 Tahun	46	28.9%
3-5 Tahun	46	28.9%
> 5 Tahun	50	31.4%
Total	159	100%

Sumber: Data Primer diolah excel 2016, diolah 2023.

Dari hasil data karakteristik responden dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui terkait dengan masa kerja responden seperti pada Tabel 4.4. menyatakan bahwa masa kerja terbanyak terdapat pada > 5 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 50 orang dan presentase sebesar 31.4%. Selanjutnya pada posisi masa kerja di 1-3 tahun dan 3-5 tahun yang

memiliki jumlah responden yang sama yaitu sebanyak 46 orang dan presentase sebesar 28.9%. Dan untuk masa kerja < 1 tahun (dibawah 1 tahun) sebanyak 17 orang responden dan presentase sebesar 10.7%.

#### 5. Karakteristik berdasarkan departemen

Tabel 4.5 Departemen Responden

Departemen	Jumlah Responden	Presentase (%)
Production	42	26.4%
Quarry	16	10%
Technical	20	12.6%
OHS	14	8.8%
Maintenance	28	17.6%
GA Comrel	9	5.7%
Other Support	30	18.9%
Total	159	100%

Sumber: Data Primer diolah excel 2016, diolah 2023.

Dari hasil data karakteristik responden dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui terkait dengan departemen responden seperti pada Tabel 4.5. menyatakan bahwa departemen terbanyak terdapat pada Production yaitu mencapai 42 orang dengan presentase 26.4%. Selanjutnya responden yang paling sedikit terdapat pada GA Comrel yaitu 9 orang dengan presentase 5.7%.

### 4.3 Analisis Deskriptif

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel Perjanjian Kerja Bersama

Pada variabel Perjanjian Kerja Bersama terdapat 9 pertanyaan yang akan dianalisis. Berikut merupakan hasil responden mengenai perjanjian kerja bersama:

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Perjanjian Kerja Bersama

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
1	X1.1	0	0	1	60	98	159	733	795
		0%	0%	0.64%	37.73%	61.63%	100%	92.20%	
2	X1.2	0	0	1	92	66	159	701	795
		0%	0%	0.64%	57.86%	41.50%	100%	88.17%	
3	X1.3	0	0	5	81	73	159	704	795
		0%	0%	3.14%	50.94%	45.92%	100%	88.55%	
4	X1.4	0	0	3	77	79	159	712	795
		0%	0%	1.88%	48.43%	49.69%	100%	89.55%	
5	X1.5	0	0	3	81	75	159	70	795
		0%	0%	1.88%	50.94%	47.18%	100%	89.05%	
6	X1.6	0	0	3	90	66	159	699	795
		0%	0%	1.88%	56.62%	41.50%	100%	87.92%	
7	X1.7	0	0	2	79	78	159	712	795
		0%	0%	1.25%	49.70%	49.05%	100%	89.55%	
8	X1.8	0	0	3	80	76	159	709	795
		0%	0%	1.88%	50.32%	47.80%	100%	89.18%	
9	X1.9	0	0	5	78	76	159	707	795
		0%	0%	3.14%	49.05%	47.81%	100%	88.93%	
Rata-Rata Skor Total							709		
Rata-Rata (%)							89.23%		

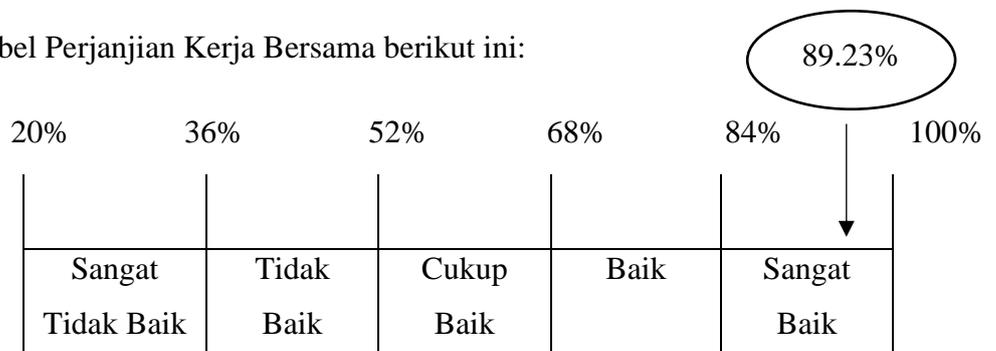
Sumber: Data Primer diolah excel 2016, diolah 2023.

Berdasarkan Tabel 4.6, maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap variabel Perjanjian Kerja Bersama :

- a. Jawaban pertanyaan pertama yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 98 orang atau sebesar 61.63%.

- b. Jawaban pertanyaan kedua yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 92 orang atau sebesar 57.86%.
- c. Jawaban pertanyaan ketiga yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 81 orang atau sebesar 50.94%.
- d. Jawaban pertanyaan keempat yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 79 orang atau sebesar 49.69%.
- e. Jawaban pertanyaan kelima yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 81 orang atau sebesar 50.94%.
- f. Jawaban pertanyaan keenam yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 90 orang atau sebesar 56.62%.
- g. Jawaban pertanyaan pertama yang paling ketujuh adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 79 orang atau sebesar 49.70%.
- h. Jawaban pertanyaan kedelapan yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 80 orang atau sebesar 50.32%.
- i. Jawaban pertanyaan kesembilan yang paling dominan adalah responden yang menjawab 78 orang atau sebesar 49.05%.

Secara kontinum hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada Gambar Garis Kontinum Presentase Respon Responden Terhadap Sub Variabel Perjanjian Kerja Bersama berikut ini:



Dari uraian pada masing-masing item, maka presentase rata-rata untuk sub variabel Perjanjian Kerja Bersama adalah sebesar 89.23% yang berarti responden/Karyawan menganggap bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah Sangat Baik.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel Kepuasan Kerja terdapat 10 pertanyaan yang akan dianalisis. Berikut merupakan hasil responden mengenai kepuasan kerja:

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
1	X2.1	0	0	16	69	74	159	694	795
		0%	0%	10.06%	43.39%	46.54%	100%	87.29%	
2	X2.2	0	3	30	69	57	159	657	795
		0%	1.88%	18.86%	43.39%	35.84%	100%	82.64%	
3	X2.3	0	0	8	85	66	159	694	795
		0%	0%	5.03%	53.45%	41.50%	100%	87.29%	
4	X2.4	0	0	6	75	78	159	708	795
		0%	0%	3.77%	47.16%	49.05%	100%	89.05%	
5	X2.5	0	1	16	66	76	159	694	795
		0%	0.62%	10.06%	41.50%	47.78%	100%	87.29%	
6	X2.6	0	0	10	82	67	159	693	795
		0%	0%	6.28%	51.57%	42.13%	100%	87.16%	
7	X2.7	0	0	9	75	75	159	702	795
		0%	0%	5.66%	47.16%	47.16%	100%	88.30%	
8	X2.8	0	0	11	68	80	159	705	795
		0%	0%	6.91%	42.76%	50.31%	100%	88.67%	
9	X2.9	0	0	15	73	71	159	692	795
		0%	0%	9.43%	45.91%	44.65%	100%	87.04%	
10	X2.10	0	3	20	71	65	159	675	795

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
		0%	1.88 %	12.57 %	44.65 %	40.88 %	100%	88.90 %	
Rata-Rata Skor Total								691	
Rata-Rata (%)								86.96%	

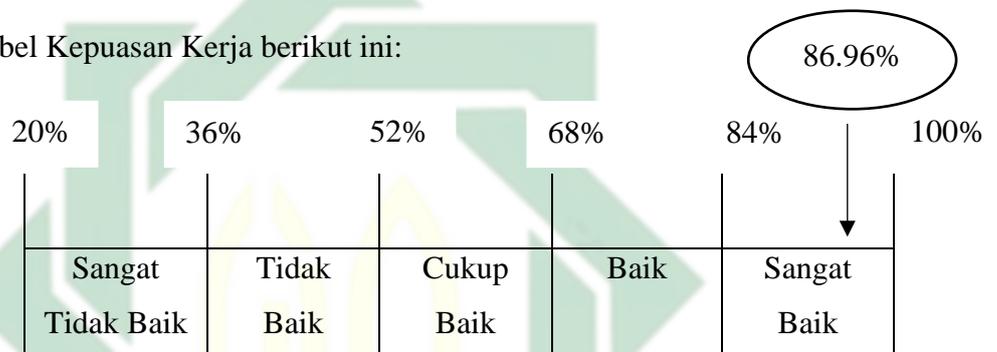
Sumber: Data Primer diolah excel 2016, diolah 2023.

Berdasarkan Tabel 4.7, maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap variabel Kepuasan Kerja :

- a. Jawaban pertanyaan pertama yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 74 orang atau sebesar 56.54%.
- b. Jawaban pertanyaan kedua yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 69 orang atau sebesar 43.39%.
- c. Jawaban pertanyaan ketiga yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 85 orang atau sebesar 53.45%.
- d. Jawaban pertanyaan keempat yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 78 orang atau sebesar 49.05%
- e. Jawaban pertanyaan kelima yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 76 orang atau sebesar 47,78%
- f. Jawaban pertanyaan keenam yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 82 orang atau sebesar 51.57%.
- g. Jawaban pertanyaan ketujuh yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 75 orang atau sebesar 47.16%.
- h. Jawaban pertanyaan kedelapan yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 80 orang atau sebesar 50.31%.

- i. Jawaban pertanyaan kesembilan yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 73 orang atau sebesar 45.91%.
- j. Jawaban pertanyaan kesepuluh yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 71 orang atau sebesar 44.65%.

Secara kontinum hasil pengelohana data tersebut dapat dilihat pada Gambar Garis Kontinum Presentase Respon Responden Terhadap Sub Variabel Kepuasan Kerja berikut ini:



Dari uraian pada masing-masing item, maka presentase rata-rata untuk sub variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 86.96% yang berarti responden/Karyawan menganggap bahwa Kepuasan Kerja adalah Sangat Baik.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja

Pada variabel Etos Kerja Bersama terdapat 10 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai etos kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
1	X3.1	0	0	2	57	100	159	734	795
		0%	0%	1.25%	35.84%	62.89%	100%	92.32%	

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
2	X3.2	0	0	6	77	76	159	706	795
		0%	0%	3.77%	52.83%	43.39%	100%	88.80%	
3	X3.3	0	0	6	84	69	159	699	795
		0%	0%	3.77%	52.83%	43.39%	100%	87.92%	
4	X3.4	0	0	3	85	71	159	704	795
		0%	0%	1.88%	53.45%	44.65%	100%	88.55%	
5	X3.5	0	0	5	84	70	159	701	795
		0%	0%	3.14%	52.83%	44.02%	100%	88.17%	
6	X3.6	0	0	5	76	78	159	709	795
		0%	0%	3.14%	47.79%	49.05%	100%	89.18%	
7	X3.7	0	0	9	70	80	159	707	795
		0%	0%	5.66%	44.02%	50.31%	100%	88.93%	
8	X3.8	0	0	4	73	82	159	714	795
		0%	0%	2.51%	45.91%	51.57%	100%	89.81%	
9	X3.9	0	0	7	74	78	159	707	795
		0%	0%	4.40%	46.54%	49.05%	100%	88.93%	
10	X2.1 0	0	0	7	67	85	159	714	795
		0%	0%	4.40%	42.13%	53.45%	100%	89.81%	
Rata-Rata Skor Total								709	
Rata-Rata (%)								89.24%	

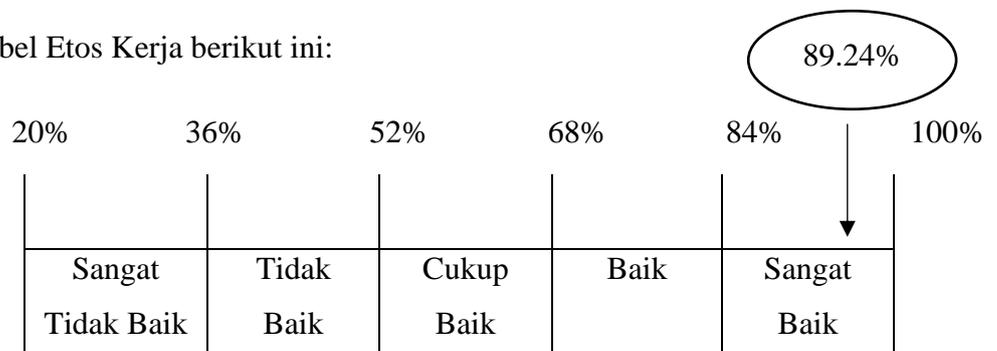
Sumber: Data Primer diolah excel 2016, diolah 2023.

Berdasarkan Tabel 4.8, maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap variabel Etos Kerja :

- a. Jawaban pertanyaan pertama yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 100 orang atau sebesar 62.89%.
- b. Jawaban pertanyaan kedua yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 77 orang atau sebesar 52.83%.

- c. Jawaban pertanyaan ketiga yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 84 orang atau sebesar 52.83%.
- d. Jawaban pertanyaan keempat yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 85 orang atau sebanyak 53.45%.
- e. Jawaban pertanyaan kelima yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 84 orang atau sebesar 52.84%.
- f. Jawaban pertanyaan keenam yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 78 orang atau sebesar 49.05%.
- g. Jawaban pertanyaan ketujuh yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 80 orang atau sebesar 50.31%.
- h. Jawaban pertanyaan kedelapan yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 82 orang atau sebesar 51.57%.
- i. Jawaban pertanyaan kesembilan yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 78 orang atau sebesar 49.05%.
- j. Jawaban pertanyaan kesepuluh yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 85 orang atau sebesar 53.45%.

Secara kontinum hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada Gambar Garis Kontinum Presentase Respon Responden Terhadap Sub Variabel Etos Kerja berikut ini:



Dari uraian pada masing-masing item, maka presentase rata-rata untuk sub variabel Etos Kerja adalah sebesar 89.24% yang berarti responden/Karyawan menganggap bahwa Etos Kerja adalah Sangat Baik.

#### 4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan Bersama terdapat 12 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
1	Y.1	0	0	4	62	93	159	725	795
		0%	0%	2.51%	38.99%	58.49%	100%	91.19%	
2	Y.2	0	0	6	62	91	159	721	795
		0%	0%	3.77%	38.99%	57.23%	100%	90.69%	
3	Y.3	0	0	9	78	72	159	699	795
		0%	0%	5.66%	49.05%	45.28%	100%	87.92%	
4	Y.4	0	0	11	83	65	159	690	795
		0%	0%	6.91%	52.20%	40.88%	100%	86.79%	
5	Y.5	0	0	3	81	75	159	708	795
		0%	0%	1.88%	50.94%	47.16%	100%	89.05%	
6	Y.6	0	0	11	68	80	159	705	795
		0%	0%	6.91%	42.76%	50.31%	100%	88.67%	
7	Y.7	0	0	10	81	68	159	694	795
		0%	0%	6.28%	50.9%	42.76%	100%	87.29%	
8	Y.8	0	0	7	75	77	159	706	795
		0%	0%	4.40%	47.16%	48.42%	100%	88.80%	
9	Y.9	0	0	13	71	75	159	698	795
		0%	0%	8.17%	44.65%	47.16%	100%	87.79%	
10	Y.10	0	0	15	66	78	159	699	795

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		STS	TS	N	S	SS			
		0%	0%	9.43%	41.50%	49.05%	100%	87.92%	
11	Y.11	0	0	6	75	78	159	708	795
		0%	0%	3.77%	47.16%	49.05%	100%	89.05%	
12	Y.12	0	0	5	72	82	159	713	795
		0%	0%	3.14%	45.28%	51.57%	100%	89.68%	
Rata-Rata Skor Total								705	
Rata-Rata (%)								88.74%	

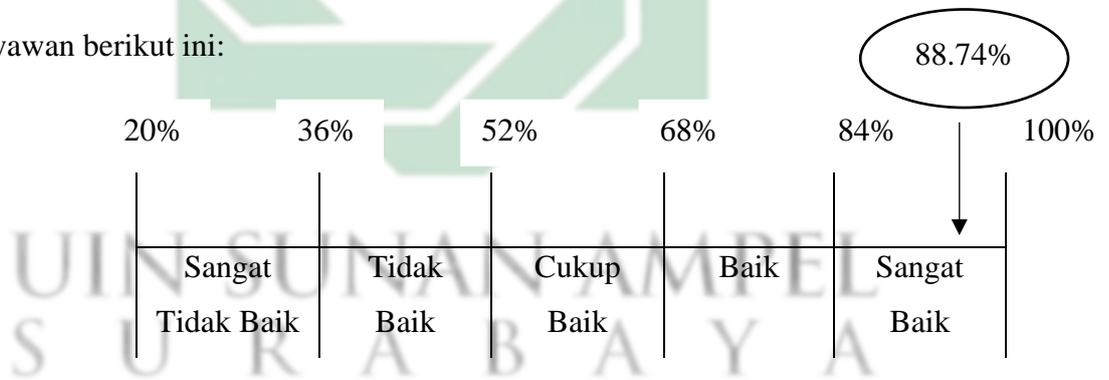
Sumber: Data Primer diolah excel 2016, diolah 2023.

Berdasarkan Tabel 4.8, maka dapat dijelaskan beberapa pendapat responden terhadap variabel Etos Kerja :

- a. Jawaban pertanyaan pertama yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 93 orang atau sebesar 58.49%.
- b. Jawaban pertanyaan kedua yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 91 orang atau 57.23%.
- c. Jawaban pertanyaan ketiga yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 78 orang atau sebesar 49.05%.
- d. Jawaban pertanyaan keempat yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 83 orang atau sebesar 52.20%.
- e. Jawaban pertanyaan kelima yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 81 orang atau sebesar 50.94%
- f. Jawaban pertanyaan keenam yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 80 orang atau sebesar 50.31%.
- g. Jawaban pertanyaan ketujuh yang paling dominan adalah responden yang menjawab setuju sebanyak 81 orang atau sebanyak 50.9%.

- h. Jawaban pertanyaan kedelapan yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 77 orang atau sebesar 48.42%.
- i. Jawaban pertanyaan kesembilan yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 75 orang atau sebesar 47.16%.
- j. Jawaban pertanyaan kesepuluh yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 78 orang atau sebesar 49.05%.
- k. Jawaban pertanyaan kesebelas yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 78 orang atau sebesar 49.05%.
- l. Jawaban pertanyaan keduabelas yang paling dominan adalah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 82 orang atau sebesar 51.57%.

Secara kontinum hasil pengelohana data tersebut dapat dilihat pada Gambar Garis Kontinum Presentase Respon Responden Terhadap Sub Variabel Kinerja Karyawan berikut ini:



Dari uraian pada masing-masing item, maka presentase rata-rata untuk sub variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 88.74% yang berarti responden/Karyawan menganggap bahwa Kinerja Karyawan adalah Sangat Baik.

#### 4.4 Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Validitas dapat diukur dengan membandingkan rhitung dengan rtabel. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  maka data dianggap valid dan sebaliknya. Pada uji validitas dengan 159 responden diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,155. Berikut adalah hasil perhitungan uji kecocokan dengan SPSS versi 26.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validasi Variabel Perjanjian Kerja Bersama (X1)

No	Item	Taraf Signifikansi	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X1.1	0.05	0.155	0.715	Valid
2	X1.2	0.05	0.155	0.654	Valid
3	X1.3	0.05	0.155	0.708	Valid
4	X1.4	0.05	0.155	0.705	Valid
5	X1.5	0.05	0.155	0.639	Valid
6	X1.6	0.05	0.155	0.632	Valid
7	X1.7	0.05	0.155	0.646	Valid
8	X1.8	0.05	0.155	0.686	Valid
9	X1.9	0.05	0.155	0.582	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS v.26, diolah 2023.

Berdasarkan hasil tabel 4.10 uji validitas variabel perjanjian kerja bersama (X1) dapat diketahui bahwa semua item kuesioner merupakan data valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 4.11 Hasil Uji Validasi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Item	Taraf Signifikansi	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X2.1	0.05	0.155	0.590	Valid
2	X2.2	0.05	0.155	0.583	Valid
3	X2.3	0.05	0.155	0.488	Valid
4	X2.4	0.05	0.155	0.561	Valid
5	X2.5	0.05	0.155	0.454	Valid
6	X2.6	0.05	0.155	0.467	Valid
7	X2.7	0.05	0.155	0.522	Valid

No	Item	Taraf Signifikansi	r Tabel	r Hitung	Keterangan
8	X2.8	0.05	0.155	0.548	Valid
9	X2.9	0.05	0.155	0.642	Valid
10	X2.10	0.05	0.155	0.586	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS v.26, diolah 2023.

Berdasarkan hasil tabel 4.11 uji validitas variabel kepuasan kerja (X2) dapat diketahui bahwa semua item kuesioner merupakan data valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 4.12 Hasil Uji Validasi Variabel Etos Kerja (X3)

No	Item	Taraf Signifikansi	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X3.1	0.05	0.155	0.667	Valid
2	X3.2	0.05	0.155	0.574	Valid
3	X3.3	0.05	0.155	0.499	Valid
4	X3.4	0.05	0.155	0.508	Valid
5	X3.5	0.05	0.155	0.499	Valid
6	X3.6	0.05	0.155	0.523	Valid
7	X3.7	0.05	0.155	0.581	Valid
8	X3.8	0.05	0.155	0.558	Valid
9	X3.9	0.05	0.155	0.561	Valid
10	X3.10	0.05	0.155	0.606	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS v.26, diolah 2023.

Berdasarkan hasil tabel 4.12 uji validitas variabel etos kerja (X3) dapat diketahui bahwa semua item kuesioner merupakan data valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Tabel 4.13 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Taraf Signifikansi	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Y1.1	0.05	0.155	0.446	Valid
2	Y1.2	0.05	0.155	0.382	Valid
3	Y1.3	0.05	0.155	0.394	Valid
4	Y1.4	0.05	0.155	0.428	Valid
5	Y1.5	0.05	0.155	0.444	Valid
6	Y1.6	0.05	0.155	0.427	Valid
7	Y1.7	0.05	0.155	0.435	Valid

No	Item	Taraf Signifikansi	r Tabel	r Hitung	Keterangan
8	Y1.8	0.05	0.155	0.467	Valid
9	Y1.9	0.05	0.155	0.504	Valid
10	Y1.10	0.05	0.155	0.496	Valid
11	Y1.11	0.05	0.155	0.532	Valid
12	Y1.12	0.05	0.155	0.459	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS v.26, diolah 2023.

Berdasarkan hasil tabel 4.13 uji validitas variabel kinerja karyawan (Y2) dapat diketahui bahwa semua item kuesioner merupakan data valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam instrumen penelitian dari variabel bebas sampai variabel terikat memiliki item pernyataan yang valid.

## 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas akan dilakukan menggunakan uji statistik dengan menggunakan *Cronbach Alpha* untuk semua item kuesioner. Suatu data dapat dikatakan realibel apabila nilai dari *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ . Berikut merupakan hasil perhitungan uji realibilitas menggunakan bantuan SPSS versi 26.

Tabel 4.14 Hasil Uji Realiabilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1	Perjanjian Kerja Bersama (X1)	0.840	<i>Realiabel</i>
2	Kepuasan Kerja (X2)	0.735	<i>Realiabel</i>
3	Etos Kerja (X3)	0.753	<i>Realiabel</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.644	<i>Realiabel</i>

Sumber: Data Primer diolah SPSS v.26, diolah 2023.

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji realibilitas diatas diketahui bahwa nilai  $r_{alpha} > 0.60$  maka dapat dikatakan kuesioner ke empat variabel

penelitian dapat dinyatakan *reliabel*. Sehingga dapat dinyatakan ketiga variabel *independent* dan *dependent* dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		159
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78966147
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.040
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.534
Asymp. Sig. (2-tailed)		.938

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.16 yang diolah menggunakan SPSS mengenai normalitas dari suatu variabel. Hasil uji normalitas diketahui nilai *Asymp. Sig.* adalah  $0.938 > 0.05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel penelitian telah berdistribusi normal sesuai aturan uji normalitas Kolmogorov Smirnov.

#### b. Uji Linearitas

##### 1) Perjanjian Kerja Bersama X Kinerja Karyawan

Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Variabel Perjanjian Kerja Bersama

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined) Linearity	77.749	10	7.775	.748	.678
	Within Groups		32.963	1	32.963	3.173	.077

*	Deviation from Linearity	44.786	9	4.976	.479	.887
Perjanjian Kerja Bersama	Within Groups	1537.685	148	10.390		
	Total	1615.434	158			

Sumber: Data Primer diolah SPSS v.26, diolah 2023.

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.16 yang diolah menggunakan SPSS mengenai linearitas variabel. Hasil uji linearitas variabel perjanjian kerja bersama dengan kinerja karyawan diketahui nilai *Sig.* adalah  $0.887 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linier secara signifikan antara perjanjian kerja bersama dengan kinerja karyawan.

## 2) Kepuasan Kerja X Kinerja Karyawan

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	379.215	15	25.281	.748	.678
		Linearity	228.401	1	228.401	3.173	.077
		Deviation from Linearity	150.814	14	10.772	.479	.887
Kepuasan Kerja	Within Groups	1537.685	143	8.645			
	Total	1615.434	158				

Sumber: Data Primer diolah SPSS v.26, diolah 2023.

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.17 yang diolah menggunakan SPSS Hasil uji linearitas variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan diketahui nilai *Sig.* adalah  $0.887 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linier secara signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

## 3) Etos Kerja X Kinerja Karyawan

Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Variabel Etos Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	13	15	31.278	3.752	.000
		Linearity	1	1	233.038	27.953	.000
	Within Groups	Deviation from Linearity	12	14	14.465	1.735	.065
		Total	1537.685	145	8.645	8.337	
			1615.434	158			

Sumber: Data Primer diolah SPSS v.26, diolah 2023.

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.18 yang diolah menggunakan SPSS mengenai linearitas variabel. Hasil uji linearitas variabel etos kerja dengan kinerja karyawan diketahui nilai *Sig.* adalah  $0.065 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linier secara signifikan antara etos kerja dengan kinerja karyawan.

## c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	32.701	4.028				
Perjanjian Kerja Bersama	.020	.077	.020	.264	.792	.911	1.097
Kepuasan Kerja	.206	.083	.228	2.484	.014	.628	1.593
Etos Kerja	.241	.095	.236	2.540	.012	.614	1.628

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.19 yang diolah menggunakan SPSS mengenai multikolinearitas dari suatu variabel. Hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* variabel X1 0.911, X2 0.628, X3 0.614 > 0.10 dan nilai VIF X1 1.097, X2 1.593, X3 1.628 < 10.00. Maka dapat disimpulkan variabel X1, X2, X3 tidak terjadi multikolinearitas sesuai dengan aturan uji multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.643	2.446		1.898	.060
Perjanjian Kerja Bersama	-.029	.047	-.052	-.625	.533
Kepuasan Kerja	.037	.050	.075	.740	.461
Etos Kerja	-.063	.058	-.111	-	.278
				1.088	

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.20 yang diolah menggunakan SPSS mengenai heteroskedastisitas dari suatu variabel. Hasil uji heteroskedastisitas diketahui nilai *Sig* variabel X1 0.533, X2 0.461, X3 0.278 > 0.05. Maka dapat disimpulkan variabel X1, X2, X3 tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel independent dengan variabel dependen sesuai dengan Gletjser.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah hipotesis gaji, kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil pengujian persamaan regresi yaitu:

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	32.701	4.028		
Perjanjian Kerja Bersama	.020	.077	.020	.264	.792
Kepuasan Kerja	.206	.083	.228	2.484	.014
Etos Kerja	.241	.095	.236	2.540	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output Tabel 4.21 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

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

$$Y = 32.701 + 0.020X_1 + 0.206X_2 + 0.241X_3 + 4.028$$

Berikut merupakan penjelasan mengenai persamaan model regresi linier diatas:

1. Konstan pada ( $\beta_0$ ) = 32.701 yang berarti nilai pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Jika variabel bebas adalah 0, maka nilai efisiensi pegawai adalah 32,701.

2. Nilai koefisien regresi perjanjian kerja bersama ( $\beta_1$ ) diketahui sebesar 0.020 yang berarti bertanda positif, yaitu jika ditentukan variabel independen lain dan kesepakatan bersama meningkat satu tingkat, maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,020. dan sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $\beta_2$ ) diketahui sebesar 0.206 yang berarti bertanda positif, artinya ketika variabel independen lainnya tetap dan kepuasan kerja meningkat satu tingkat, maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,206 . dan sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi etos kerja ( $\beta_3$ ) diketahui sebesar 0.241 dengan tanda negatif yaitu jika variabel independen lainnya konstan dan kepuasan kerja meningkat satu tingkat, variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,241 dan sebaliknya.

b. Uji T

Uji ini menentukan apakah ada pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Ketentuan pengujiannya adalah jika nilai signifikansi  $< 0.05$  atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , berarti terdapat pengaruh secara parsial, dan sebaliknya.

Rumus  $T_{tabel}$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= \left( \frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right) \\
 &= \left( \frac{0.05}{2}; 159 - 3 - 1 \right) \\
 &= (0.025; 155)
 \end{aligned}$$

= 1.975

Maka  $T_{\text{tabel}}$  yang akan digunakan pada penelitian ini sesuai dengan hasil perhitungan adalah 1.975.

Tabel 4.22 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.701	4.028		8.118	.000
Perjanjian Kerja Bersama	.020	.077	.020	.264	.792
Kepuasan Kerja	.206	.083	.228	2.484	.014
Etos Kerja	.241	.095	.236	2.540	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Uji Hipotesis I

H01 : Perjanjian kerja bersama (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H1 : Perjanjian kerja bersama (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut merupakan dasar pertimbangan dalam melakukan analisis pengambilan keputusan yang digunakan:

a. H1 diterima apabila nilai signifikan  $< 0.05$  atau  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ .

b. H01 ditolak apabila signifikan  $> 0.05$  atau  $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ .

Berdasarkan hasil uji tabel 4.18 terlihat bahwa nilai signifikansi variabel gaji pegawai adalah  $0,792 > 0,05$  atau  $T_{\text{hitung}} 0.264 <$

1.975 sehingga dapat disimpulkan H01 diterima, H1 ditolak, kesepakatan bersama tidak berpengaruh terhadap aktivitas karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

## 2) Uji Hipotesis II

H02 : Kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut merupakan dasar pertimbangan dalam melakukan analisis pengambilan keputusan yang digunakan:

- a. H2 diterima apabila nilai signifikan  $< 0.05$  atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$ .
- b. H02 ditolak apabila signifikan  $> 0.05$  atau  $T_{hitung} < T_{tabel}$ .

Berdasarkan pada hasil uji tabel 4.18 diketahui nilai signifikan variabel perjanjian kerja bersama terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.014 < 0.05$  atau  $T_{hitung} 2.484 > 1.975$  sehingga dapat disimpulkan H2 diterima H02 ditolak, kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

## 3) Uji Hipotesis III

H03 : Etos kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Etos kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut merupakan dasar pertimbangan dalam melakukan analisis pengambilan keputusan yang digunakan:

- a. H3 diterima apabila nilai signifikan  $< 0.05$  atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$ .
- b. H03 ditolak apabila signifikan  $> 0.05$  atau  $T_{hitung} < T_{tabel}$ .

Berdasarkan pada hasil uji tabel 4.18 terlihat nilai signifikansi variabel kesepakatan bersama terhadap kinerja pegawai sebesar  $0.012 < 0.05$  atau  $T_{hitung} 2.540 > 1.975$  sehingga dapat disimpulkan H3 diterima, H03 ditolak, etos kerja berpengaruh parsial memengaruhi. keluaran karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

c. Uji F

Uji ini menentukan apakah ada pengaruh simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Ketentuan pengujiannya adalah jika nilai signifikansi  $< 0.05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti terdapat pengaruh secara simultan, dan sebaliknya.

Rumus  $F_{tabel}$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= (k ; n - k) \\
 &= (3 ; 159 - 3) \\
 &= (3 ; 156) \\
 &= 2.66
 \end{aligned}$$

Maka  $F_{\text{tabel}}$  yang akan digunakan pada penelitian ini sesuai dengan hasil perhitungan adalah 2.66.

Tabel 4.23 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.071	3	96.024	11.213	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1327.363	155	8.564		
	Total	1615.434	158			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja

#### 4) Uji Hipotesis IV

H04 : Perjanjian kerja bersama (X1), kepuasan kerja (X2), dan etos kerja (X3) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

H4 : Perjanjian kerja bersama (X1), kepuasan kerja (X2), dan etos kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut merupakan dasar pertimbangan dalam melakukan analisis pengambilan keputusan yang digunakan:

- H4 diterima apabila nilai signifikan  $< 0.05$  atau  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ .
- H04 ditolak apabila signifikan  $> 0.05$  atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ .

Berdasarkan hasil uji tabel 4.23 diketahui nilai signifikan variabel variabel bebas adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  atau  $F_{\text{hitung}} 11.213 > 2.66$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H04 ditolak,

yang artinya perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja, dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

d. Koefisien Determinasi

Tabel 4.24 Hasil Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 <sup>a</sup>	.178	.162	2.926

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai R-square pada penelitian ini adalah 0.178. Nilai ini dapat diartikan perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja, dan etos kerja memiliki pengaruh sebesar 17.8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lain di luar penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 82,2%.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Analisis Deskriptif Mengenai Kinerja Karyawan

Hasil dari pengolahan tabel tabulasi jawaban responden yang dianalisis secara deskriptif dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan terbilang tinggi. Hal tersebut didukung dengan adanya tabulasi jawaban responden terhadap *item* pertanyaan pada kuisisioner, dimana responden memiliki nilai jawaban dengan rata-rata tinggi dalam setiap indikator

kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap tergolong tinggi.

#### **4.5.2 Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Dede Agus (2020), perjanjian kerja bersama adalah kesepakatan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan pengusaha atau pengusaha, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dilaksanakan secara sepihak oleh pengusaha.

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa perjanjian kerja bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh pengujian yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS v26 dan menunjukkan bahwa signifikansi variabel uji t adalah  $0.792 > 0.05$ , selain itu nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $0.264 < T_{tabel}$  sebesar 1.975. Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_1$  dalam penelitian ini di tolak.

Hal ini berarti perjanjian kerja bersama pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap bukan merupakan hal utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dikarenakan karyawan akan lebih memperhatikan hal lain seperti mendapatkan kompensasi/promosi atas prestasi kerja yang diraih. Selain itu juga dikarenakan kurangnya hubungan erat antar anggota serikat pekerja dan pentingnya peran mereka terhadap adanya perjanjian kerja bersama.

Sesuai dengan temuan dilapangan yang dilihat dari hasil pengisian kuesioner oleh para karyawan sesuai dengan perhitungan deskriptif

variabel Perjanjian Kerja Bersama, yang memiliki skor presentase tertinggi ialah pernyataan bahwa perjanjian kerja bersama menjelaskan aturan-aturan perusahaan, namun berdasarkan penelitian lebih lanjut terkait dengan *feedback* yang didapatkan oleh karyawan masih kurang bahwa beberapa karyawan merasa hak-hak yang didapatkan belum sesuai dengan perjanjian kerja bersama.

Selain itu, penemuan di lapangan saat penyebaran survey adanya permasalahan *sensitive* mengenai perjanjian kerja bersama yang sedang ramai dibahas membuat para karyawan merasa perjanjian kerja bersama tidak dijalankan dengan semestinya. Penemuan lain juga ditemukan bahwa sebagian besar karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap tidak memperdulikan perjanjian kerja bersama, hal ini dikarenakan karyawan bekerja untuk menghidupi keluarganya dan tidak memikirkan karir masa depan. Oleh karena itu, dengan mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang menurut karyawan sudah dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarganya maka mereka merasa itu sudah cukup.

Sesuai dengan teori Abraham Maslow dalam Dariansyah (2018) mengenai hirarki kebutuhan manusia dalam mencapai *financial freedom* yang terdiri dari *self-actualization, esteem, love, safety, physiological* mayoritas dapat didapatkan pada rentang umur 26-40 tahun. Dapat dikatakan para karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap pada rentang umur tersebut mayoritas telah memiliki keluarga sehingga

keuangannya dapat dikatakan stabil. Oleh karena itu, perubahan-perubahan perjanjian kerja bersama tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan, selama karyawan tetap mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Hasil penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aninditya, dkk (2015) yang menyatakan bahwa perjanjian kerja bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut berdasarkan perjanjian kerja bersama mencakup hak-hak karyawan, jika perjanjian kerja bersama tidak dipenuhi dengan baik maka karyawan tidak akan mendapatkan hak-hak yang sesuai sehingga menyebabkan kinerja karyawan dapat menurun. Belum adanya penelitian yang menyatakan bahwa perjanjian kerja bersama tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini menjelaskan bahwa perjanjian kerja bersama tidak selalu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja bersama bukan menjadi salah satu faktor penting yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2017), kepuasan kerja adalah rasa senang seseorang ketika melakukan pekerjaan. Hasil pekerjaan yang baik biasanya didapatkan ketika karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, ketika karyawan tidak merasa

senang dengan pekerjaannya maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh pengujian yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS v26 dan menunjukkan bahwa signifikansi variabel uji t adalah  $0.014 < 0.05$ , selain itu nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $2.484 > T_{tabel}$  sebesar  $1.975$ . Berdasarkan hasil tersebut maka H2 dalam penelitian ini di terima.

Hal ini berarti karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang telah dilakukan atau dicapai serta *feedback* yang diberikan perusahaan atas kerja yang dihasilkan. Semakin karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya dukungan dari dalam diri terkait dengan apresiasi kepada diri sendiri, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kualitas diri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sesuai dengan temuan dilapangan yang dilihat dari hasil pengisian kuesioner oleh para karyawan sesuai dengan perhitungan deskriptif variabel Kepuasan Kerja, yang memiliki skor presentase tertinggi ialah pernyataan bahwa perusahaan selalu memberikan pengawasan terkait tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawan dan kesempatan promosi jabatan. Pengawasan yang dilakukan oleh PT Solusi Bangun Indonesia sangat terjadwal dan hal tersebut menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan, karena banyak perusahaan yang hanya memberikan

tugas tanpa pengawasan kepada karyawannya dan tidak memberikan kesempatan promosi jabatan kecuali adanya kondisi tertentu, namun pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap melakukan keduanya untuk memberikan kepuasan kepada para karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya sehingga mendapatkan hasil yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

Aprilyanti (2017) mengatakan bahwa secara psikologis umur produktif masa kerja pada manusia adalah 15-64 tahun dimana pada umur tersebut manusia cenderung sedang semangat dalam bekerja. Dengan kata lain, dengan meningkatnya usia diatas umur produktif maka semangat dan kinerja orang tersebut akan menurun. Pada PT Solusi Bangun Indonesia sampel yang digunakan pada penelitian ini rata-rata karyawannya berumur 20 – 50 tahun sehingga dapat dikatakan bahwa pada usia tersebut karyawan PT Solusi Bangun Indonesia masih berada di usia produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lince Marcellina Hutabarat, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari pengawasan yang dilakukan oleh *supervisor* terhadap pegawainya. Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa pengawasan yang baik dengan pekerjaan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang telah dilakukan oleh Chadek Novi Charisma Dewi, dkk (2018) juga

menyatakan hal yang sama terkait adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari adanya kesempatan dalam promosi jabatan ketika karyawan memberikan hasil yang sangat memuaskan bagi perusahaan. Semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.5.4 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Jansen H. Sinamo (2011:55) dalam Adna Hamimi (2019) mengatakan bahwa Etos kerja adalah kesadaran positif seseorang mengenai perilaku kerja yang berakar pada keyakinan, dan komitmen pada paradigma kerja.

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh pengujian yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS v26 dan menunjukkan bahwa signifikansi variabel uji t adalah  $0.012 < 0.05$ , selain itu nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $2.540 > T_{tabel}$  sebesar 1.975. Berdasarkan hasil tersebut maka H3 dalam penelitian ini di terima.

Hal ini berarti karyawan di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk memiliki etos kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh serta kerja keras dalam

mengatasi berbagai hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya sikap kerja keras tersebut dapat mengurangi sikap kerja yang kurang baik sehingga pada akhirnya sikap tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan temuan dilapangan yang dilihat dari hasil pengisian kuesioner oleh para karyawan sesuai dengan perhitungan deskriptif variabel Etos Kerja, yang memiliki skor presentase tertinggi ialah pernyataan bahwa karyawan selalu berusaha bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Hal tersebut menjadi bukti bahwa karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap mengutamakan etos kerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga mendapatkan hasil yang baik. Pada saat ini banyak berita mengenai pemecatan pegawai karena perusahaan kecewa kepada hasil kerja karyawan, namun karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap mengerjakannya dengan sungguh-sungguh dan hati-hati agar tugas yang diberikan mendapatkan hasil yang sempurna yang dapat memberikan kepuasan bagi diri dan perusahaan.

Hasil penelitian diatas juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Megawati & Ampauleng (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari aspek kerja keras dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu penelitian yang telah dilakukan oleh Suparman Hi Lawu dkk (2019) juga menyatakan hal

yang sama bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

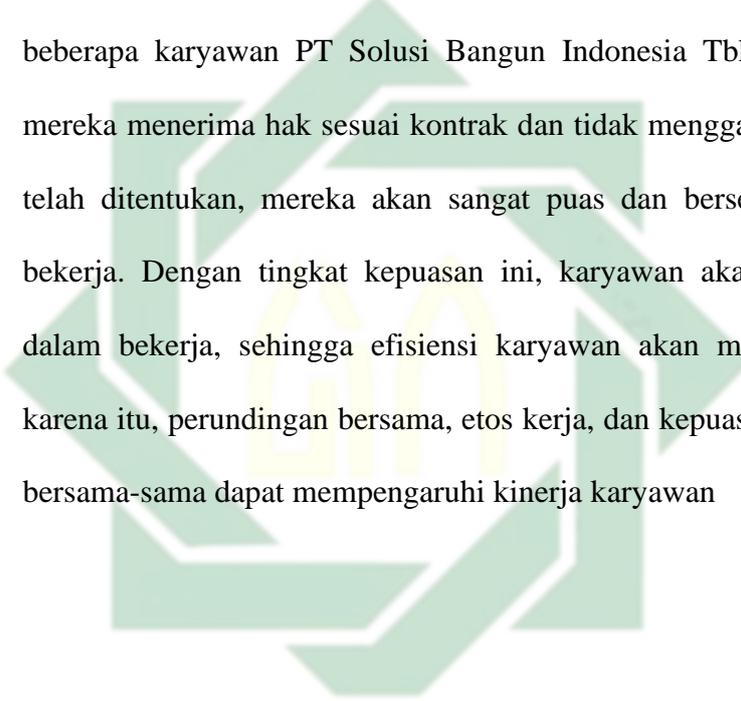
#### **4.5.5 Pengaruh Perjanjian Kerja Bersama, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja, etos kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh pengujian yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS v26 dan menunjukkan bahwa signifikansi variabel uji f adalah  $0.000 < 0.05$ , selain itu nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $11.213 > F_{tabel}$  sebesar 2.66. Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_4$  dalam penelitian ini di terima.

Kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap dapat dipengaruhi oleh tiga faktor diantaranya perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja dan etos kerja. Seorang pekerja dengan etos kerja yang tinggi juga menggambarkan motivasi kerja yang tinggi. Ketika etos kerja yang tinggi dihubungkan dengan kehidupan manusia, maka dijadikan sebagai syarat mutlak bagi perkembangan kehidupan. Karena dengan itu, dia bisa membuka mata masyarakat untuk menghargai kerja kerasnya. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, dia akan melakukan yang terbaik untuk melakukan tugasnya dengan

sangat baik. Karyawan yang bahagia berusaha memaksimalkan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil terbaik, yang meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, perjanjian kerja bersama tersebut efektif karena didukung oleh etos kerja dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pernyataan beberapa karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap, jika mereka menerima hak sesuai kontrak dan tidak mengganggu apa yang telah ditentukan, mereka akan sangat puas dan bersemangat dalam bekerja. Dengan tingkat kepuasan ini, karyawan akan bersemangat dalam bekerja, sehingga efisiensi karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, perundingan bersama, etos kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## 5 BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Pada hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan di PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap termasuk ke dalam kategori sangat tinggi.
2. Variabel perjanjian kerja bersama tidak berpengaruh secara parsial terhadap penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.
4. Variabel etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.
5. Variabel perjanjian kerja bersama, kepuasan kerja, dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan karyawan PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Cilacap

Diharapkan mampu mempertahankan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan etos kerja, hal tersebut bertujuan untuk dapat menjaga kinerja karyawan agar tetap stabil atau bahkan meningkat. Selain itu, perusahaan juga dapat menanamkan pentingnya peran perjanjian kerja bersama kepada karyawan sehingga karyawan akan merasa terfasilitasi akan hak-hak yang diterima, hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja karyawan seiring berjalannya waktu. Misalnya dengan tidak melakukan pemotongan gaji, pemberian uang lembur yang sesuai dan apresiasi mengenai pekerjaan seperti promosi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja terbaiknya.

### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dianjurkan untuk dapat menyempurnakan penelitian dengan mengeksplorasi dan melibatkan variabel lain seperti: lingkungan kerja, budaya kerja, dan sebagainya yang kiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena variabel dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh sedikit terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan juga untuk dapat mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., & Wandu, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Amelinda Pratana, & Ferryal Abadi. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 1(2), 84–92. <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/267980-Analisis-Pengaruh-Etos-Kerja-Hubungan-Ke-5ea0cfd0.Pdf>
- Amellia Anwara, Gusti Tia Ardiani, I. R. (2021). *Banku : Jurnal Perbankan Dan Keuangan*. 2(Februari), 1–13.
- Aninditiya, R. D., Prasetya, A., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 28(1), 84–92.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Arini T. Soemohadiwidjojo ; Andriansyah. *Panduan Praktis Menyusun Kpi (Key Performance Indicator)*. 2018
- Ariyanti, F. L. (2019). *Pengaruh Kebijakan Mutasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pd Bpr Bank Daerah Lamongan Jawa Timur*.
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141–150. <https://doi.org/10.33753/Madani.V3i1.101>
- Chadek Novi Charisma Dewi, dkk, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara,” *Manajemen*, 2, (November, 2018)
- Damayanti. (2018). 267823685. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang*, 2, 75–86.
- Dariansyah, D. (2018) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat jati.

- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan Spss*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai Spss Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Febriyana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kabepe Chakra 2015. *E-Proceeding Of Management*, 2(3), 1–8
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ae. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/Sh.V3i2.204>
- Hamimih, A., & Pangestu, E. R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Feb Unpas)*
- Hananto, M. (2018). *Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Driver Go-Jek*.
- Hasibuan, 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia” Malayu, Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Huzaifah, L. (2019). *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Tentang Waktu Kerja Di Kantor Pusat Pt Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru*. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/1247>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 1–9. <https://doi.org/10.35906/Je001.V9i1.423>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lince Marcellina Hutabarat, dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Pariwisata Medan”, *Ilmiah Socio Secretum*, 9 (November, 2019).
- Megawati, & Ampauleng. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Mohammad Irham, *Etos Kerja Perspektif Islam*, (Skripsi: Fakultas Ushuludin Iain Arraniry, 2012), <http://id.portalgaruda.org/?ref=Browse&mod=Viewarticle&article=26592> 8 Di Unduh 08 April 2018.

- Muri Yusuf, A.. (2017). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan / A. Muri Yusuf*. Jakarta :: Kencana,
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Nurwahidah, A., Sawal, A., Mulyadi, M., Afifudin, M. T., & Sari, H. (2021). Perancangan Key Performance Indicator (Kpi) Sebagai Dasar Pengukuran Kinerja Karyawan Di Gudang Sparepart Pada Pt Xyz. *Arika*, 15(2), 88–93. <https://doi.org/10.30598/Arika.2021.15.2.88>
- Pramudita, A., Sukoco, B. M., Wu, W. Y., & Usman, I. (2021). The Effect Of Psychological Contract On Job Related Outcomes: The Moderating Effect Of Stigma Consciousness. *Cogent Business And Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1947556>
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Purbowati, R., & Hendrawan, S. A. (2018). Menganalisis Permasalahan Kredit Macet Pada Koperasi Simpan Pinjam. *Management And Business Review*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.21067/Mbr.V2i1.4612>
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, H.
- Rici Yuliardi Dan Zuli Nurachi, *Statistika Penelitian; Plus Tutorial Spss (Yogyakarta: Innosain,2017),Hlm.21*
- Robbin, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roesalia, N. A. (2019). *Analisis Hukum Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Puk Kspn Pada Pt. Bitratex Industries Semarang*.
- Salamun Dkk. 2017. *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Ri.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Spss / Syofian Siregar*. Jakarta :: Kencana,.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitiann Kuantitatif ,Kualitatif ,Dan .R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.

- Sukhidin. (2017). *Hubungan Konflik Kerja..., Sukhidin, Fakultas Psikologi Ump, 2017. 9–38.*
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi, 16(2), 63–75.* <https://doi.org/10.21831/efisiensi.V16i2.27421>
- Suparman, H. L., Agus, S., & Riris, L. (2016). MENGUAK KONSEP “PANG PADA PAYU” DALAM PENYELESAIAN KREDIT MACET DITINJAU DARI PERSPEKTIF NASABAH (Studi Kasus pada KSU Banjar Dinas Timbul, Desa Pupuan, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar). *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia. 5 (2) Juni 2016, 16., 2(1), 51–60.*
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 85–95.* <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.563>
- Usoh, N. M., Tewel, B., Pengaruh, R. S., Ker, E., Kerja, P. E., Kerja, K., Budaya, D. A. N., Terhadap, O., Usoh, N. M., Tewel, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 2126–2136.*
- Vainieri, M., Smaldone, P., Rosa, A., & Carroll, K. (2019). The Role Of Collective Labor Contracts And Individual Characteristics On Job Satisfaction In Tuscan Nursing Homes. *Health Care Management Review, 44(3), 224–234.* <https://doi.org/10.1097/Hmr.0000000000000177>
- Yhohasta, U. (2020). View Metadata, Citation And Similar Papers At Core.Ac.Uk. *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan Pt. Telkom.Tbk Devisi Regional Iv Semarang, 1(2), 274–282.*
- Zakaria. (2015). *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada Pt. Cahaya Makmur Industri.*