

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BEBAN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORIENTA JAYA
ABADI
SKRIPSI**

Oleh:

MARIO OKTAVIANUS MARBUN

20180500149

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BEBAN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORIENTA JAYA
ABADI**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata**

Oleh:

MARIO OKTAVIANUS MARBUN

20180500149

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mario Oktavianus Marbun
NIM : 20180500149
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 24 Maret 2022

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 04100676609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Mario Oktavianus Marbun

NIM : 20180500149

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 30 Juni 2022

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG
SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Kusnawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Mario Oktavianus Marbun

NIM : 20180500149

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 30 Juni 2022

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Mario Oktavianus Marbun
NIM : 20180500149
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **“SANGAT MEMUASKAN”** oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 08 Agustus 2022.

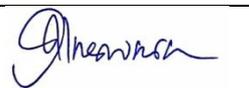
Nama Penguji

Ketua Penguji : **Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.**
NIDN : 0317116001

Penguji I : **Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.**
NIDN : 0416047310

Penguji II : **Diana Silaswara, S.E., M.M.**
NIDN : 0426017501

Tanda Tangan



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya Tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian ini saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya Tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal data sekunder, data responden, data , pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan saat ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya telah peroleh karena karya tulis ini. Serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Tangerang, 30 Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan



Mario Oktavianus Marbun

20180500149

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20180500149

Nama : Mario Oktavianus Marbun

Jenjang Studi : Strata 1 (S1)

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikannya di internet atau mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 08 Agustus 2022

Penulis



Mario Oktavianus Marbun

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORIENTA JAYA ABADI

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orienta Jaya Abadi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah . Analisis yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif, penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel independen yakni variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Orienta Jaya Abadi. Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Kompensasi (X2) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Beban Kerja (X3) memiliki pengaruh dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Lingkungan Kerja (X4) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orienta Jaya Abadi

**THE EFFECT OF LEADERSHIP, COMPENSATION, WORKLOAD, AND
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT.
ORIENTA JAYA ABADI**

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and identify the influence of leadership, compensation, workload, and work environment on employee job satisfaction at PT. Orienta Jaya Abadi. In this study the method used is a questionnaire. The analysis that the author uses in this thesis is a quantitative method, the author conducts a validity test, reliability test, data normality test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test.

Based on the data analysis conducted in this study, there is an influence between the independent variables, namely the Leadership variable (X1), Compensation (X2), Workload (X3), and Work Environment (X4) which have a significant positive effect on the dependent variable, namely Job Satisfaction (Y) at PT. Orienta Jaya Abadi. Leadership (X1) has an influence with a significance value of 0.000 which means it has a significance value smaller than the one that has been set at 0.05, Compensation (X2) has an influence with a significance value of 0.000 which means it has a significance value smaller than that which has been set at 0.05, Workload (X3) has an effect with a significance value of 0.000 which means it has a significance value smaller than that which has been set at 0.05, Work Environment (X4) has an influence with a significance value of 0.000 which means it has a smaller significance value from what has been set at 0.05

Keywords: *Leadership, Compensation, Workload, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Orienta Jaya Abadi*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orienta Jaya Abadi”. Tepat pada waktu yang diharapkan. Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, Baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, terutama kepada :

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., Ak., C.A., Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., Selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Bapak Agus Kusnawan, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.

6. Urus Marbun selaku bapak, Sortia Panjaitan selaku mama, Billy Jeckson Marbun selaku abang, serta Gretty Priskila Marbun selaku adik yang telah mendukung dan memotivasi dalam pembuatan skripsi hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Nantulang Denny sitanggung, Nantulang Respita, Tante Theresia, yang telah membantu serta menyediakan tempat dan makan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Christina, Gloria, Imelda, Dicky, Jesica, Tiara, Samanthi, Novita, Yemima, Dedi, Tasya, Efelia yang telah mendukung serta memberikan semangat kepada peneliti.
9. Terima kasih untuk diri sendiri karena tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Tangerang 07 Juli 2022



Mario Oktavianus Marbun

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR..... xviii

DAFTAR LAMPIRAN xix

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematis Penulisan Skripsi.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Gambaran Umum Teori.....	9
1. Manajemen.....	9
a. Pengertian Manajemen.....	9
b. Tujuan Manajemen.....	10
c. Prinsip – prinsip Manajemen.....	11
d. Unsur-Unsur Manajemen.....	12
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
c. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
e. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
3. Kepemimpinan.....	22
a. Pengertian Kepemimpinan.....	22

b.Fungsi Kepemimpinan	23
c.Konsep Dasar Kepemimpinan	28
d.Gaya Kepemimpinan	29
e.Indikator Kepemimpinan	30
4. Kompensasi	33
a.Pengertian Kompensasi	33
b.Jenis-jenis Kompensasi	34
c.Metode Kompensasi	35
d.Tujuan Kompensasi.....	36
e.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	38
f.Indikator Kompensasi	41
5. Beban kerja.....	43
a.Pengertian Beban Kerja.....	43
b.Faktor-faktor Beban Kerja.....	44
c.Dampak dan Beban Kerja.....	45
d.Jenis - jenis Beban Kerja	46
e.Indikator Beban Kerja	47
6. Lingkungan Kerja.....	50
a.Pengertian Lingkungan Kerja.....	50
b.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	51

c.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	52
d.	Indikator Lingkungan Kerja	53
7.	Kepuasan Kerja	56
a.	Pengertian Kepuasan Kerja	56
b.	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	57
c.	Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja	59
d.	Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	62
e.	Indikator Kepuasan Kerja.....	63
B.	Hasil Penelitian Terdahulu.....	66
C.	Kerangka Pemikiran.....	71
D.	Perumusan Hipotesis.....	71
BAB III	METODE PENELITIAN	73
A.	Gambaran Umum Perusahaan.....	73
1.	Sejarah Singkat PT. Orienta Jaya Abadi	73
2.	Visi dan Misi	73
3.	Struktur Organisasi.....	74
B.	Jenis Penelitian.....	81
C.	Objek Penelitian	82
D.	Jenis Data dan Sumber Data	82
E.	Populasi dan Sampel	83

F. Teknik Pengumpulan Data.....	84
G. Operasional Variabel Penelitian.....	87
H. Teknis Analisis Data	89
1. Uji Validitas	89
2. Uji Reliabilitas.....	91
I. Uji Asumsi Klasik	92
1. Uji Normalitas Data.....	92
2. Uji Multikolinearitas	93
3. Uji Heteroskedastisitas	94
J. Hipotesis Penelitian.....	94
1. Regresi Linear Sederhana.....	94
2. Regresi Linear Berganda	95
3. Koefisien Korelasi.....	96
4. Koefisien Determinasi	97
5. Uji T	98
6. Uji F.....	99

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....Error! Bookmark not defined.

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian**Error! Bookmark not defined.**

B. Uji Frekuensi.....**Error! Bookmark not defined.**

1. Uji Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X1)**Error! Bookmark not defined.**
 2. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi (X2)....**Error! Bookmark not defined.**
 3. Uji Frekuensi Variabel Beban Kerja (X3)....**Error! Bookmark not defined.**
 4. Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X4)..... **Error! Bookmark not defined.**
 5. Uji Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y) **Error! Bookmark not defined.**
- C. Uji Validitas dan Reliabilitas**Error! Bookmark not defined.**
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X1) **Error! Bookmark not defined.**
 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X2) **Error! Bookmark not defined.**
 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X3)..... **Error! Bookmark not defined.**
 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X4).... **Error! Bookmark not defined.**
 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y) **Error! Bookmark not defined.**

D. Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
3. Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
E. Hipotesis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Regresi Linear Sederhana.....	Error! Bookmark not defined.
2. Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
3. Koefisien Korelasi	Error! Bookmark not defined.
4. Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
5. Uji T	Error! Bookmark not defined.
6. Uji F.....	Error! Bookmark not defined.
F. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Orienta Jaya Abadi.....	Error! Bookmark not defined.
2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Orienta Jaya Abadi	Error! Bookmark not defined.
3. Pengaruh Beban Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Orienta Jaya Abadi	Error! Bookmark not defined.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Orienta Jaya Abadi	Error! Bookmark not defined.

5. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X4), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Orienta Jaya Abadi**Error! Bookmark not defined.**

BAB V PENUTUP**Error! Bookmark not defined.**

A. Kesimpulan**Error! Bookmark not defined.**

B. Implikasi.....**Error! Bookmark not defined.**

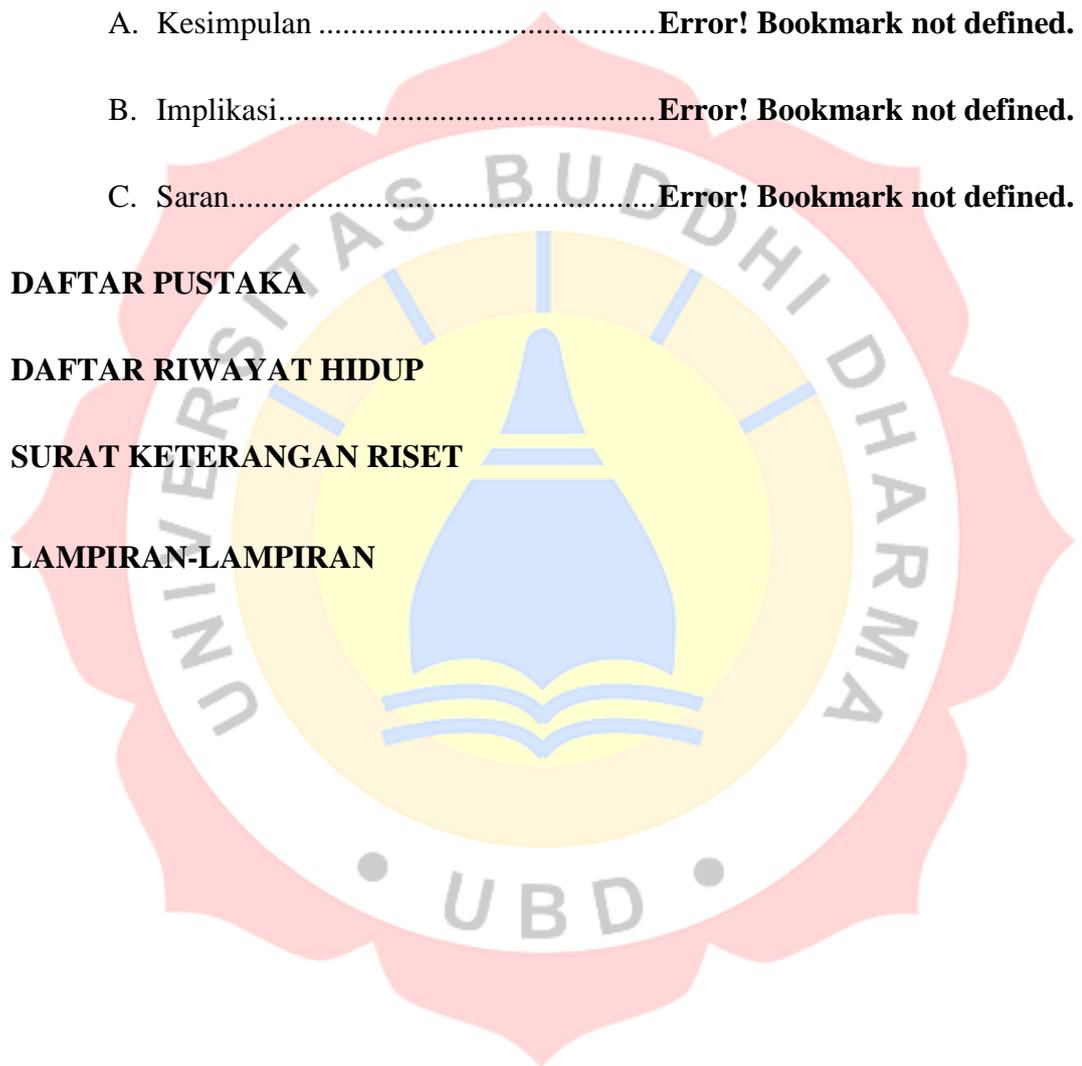
C. Saran.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	66
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	87
Tabel 3.2 <i>Standart</i> Reliabilitas.....	92
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 1.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 2.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 3.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 4.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 5.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 6.....	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 7..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 8..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 9..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 10... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 1..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 2..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 3..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 4..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 5..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 6..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 7..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 8..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 9..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 10... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 1..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 2..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 3..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 4..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 5..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 6..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 7..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 8..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 9..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 10... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 1..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 2..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 3..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 4..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 5..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 6..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 7..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 8..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 9..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 10... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 1..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 2..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 3..... **Error!**
Bookmark not defined.

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 4..... **Error!**
Bookmark not defined.

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 5..... **Error!**
Bookmark not defined.

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 6..... **Error!**
Bookmark not defined.

Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 7..... **Error!**
Bookmark not defined.

Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 8..... **Error!**
Bookmark not defined.

Tabel 4.52 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 9..... **Error!**
Bookmark not defined.

Tabel 4.53 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 10..... **Error!**
Bookmark not defined.

Tabel 4.54 *Case Processing Summary* X1**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.55 *Reliability Statistics* X1.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.56 *Correlation Validitas* X1**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.57 Ringkasan Hasil Uji Validitas X1**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.58 *Case Processing Summary* X2.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.59 *Reliability Statistics* X2.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.60 *Correlation Validitas* X2**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.61 Ringkasan Hasil Uji Validitas X2.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.62 *Case Processing Summary* X3**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.63 *Reliability Statistics* X3.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.64 *Correlation Validitas* X3**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.65 Ringkasan Hasil Uji Validitas X3**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.66 *Case Processing Summary* X4**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.67 *Reliability Statistics* X4.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.68 *Correlation Validitas* X4**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.69 Ringkasan Hasil Uji Validitas X4.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.70 *Case Processing Summary* Y**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.71 *Reliability Statistics* Y.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.72 *Correlation Validitas* Y**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.73 Ringkasan Hasil Uji ValiditasY**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.74 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.75 *Coefficients* Uji Multikolonieritas.....**Error! Bookmar** not defined.

Tabel 4.76 *Coefficients* Regresi Linear Sederhana X1 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.77 *Coefficients* Regresi Linear Sederhana X2 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.78 *Coefficients* Regresi Linear Sederhana X3 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.79 *Coefficients* Regresi Linear Sederhana X4 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.80 *Coefficients* Regresi Linear Berganda..**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.81 *Descriptive Statistics* Koefisien Kolerasi..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.82 *Correlations***Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.83 *Variables Entered/Removed*.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.84 *Model Summary***Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.85 *Coefficients* Determinasi**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.86 *Coefficients* Uji T X1**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.87 *Coefficients* Uji T X2**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.88 *Coefficients* Uji T X3**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.89 *Coefficients* Uji T X4**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.90 Uji F ANOVA.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor Penentu Kompensasi..... 40

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran..... 71

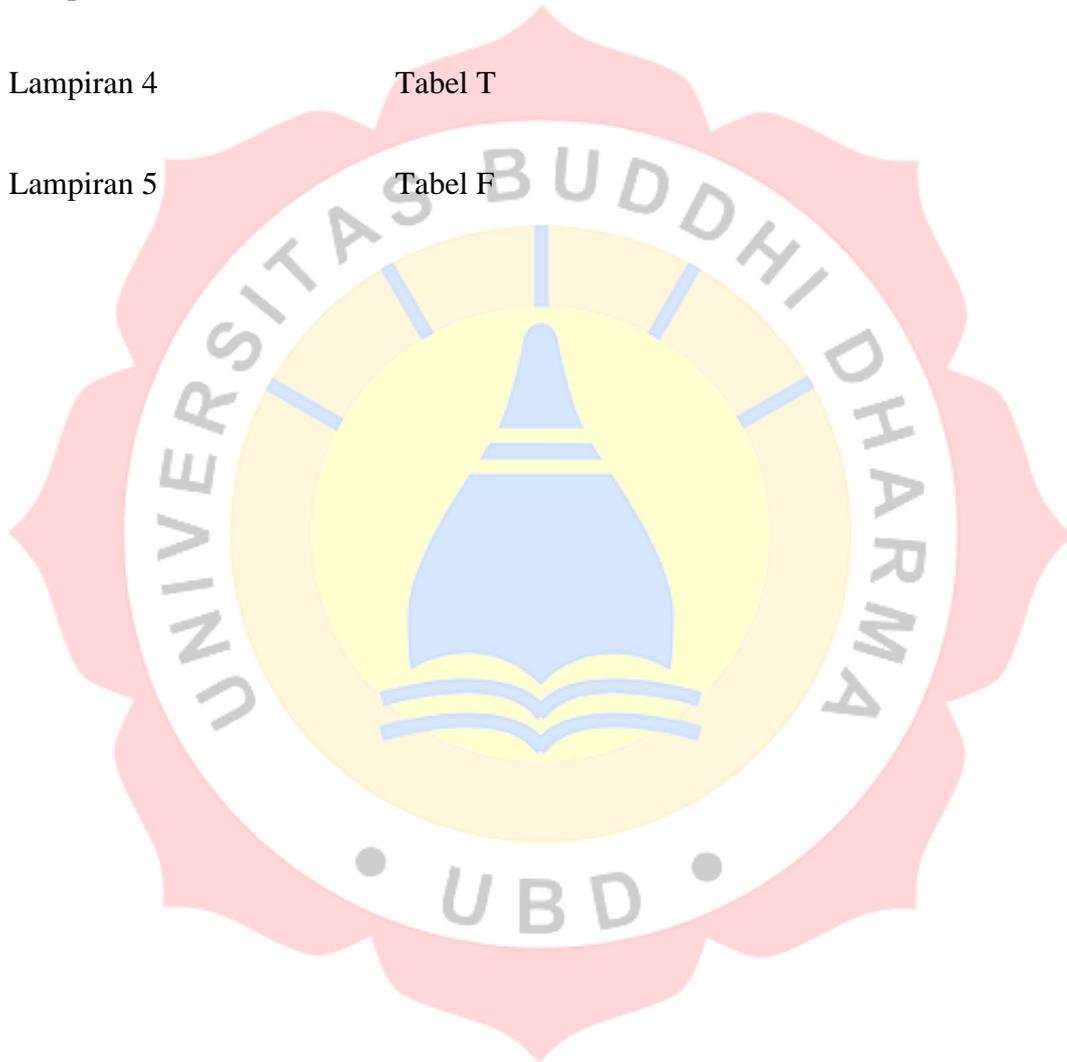
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Orienta Jaya Abadi 75

Gambar 4.1 *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*..... **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.2 *Scatterplot***Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Responden
Lampiran 3	Tabel R
Lampiran 4	Tabel T
Lampiran 5	Tabel F



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting terhadap suatu perusahaan dan merupakan salah satu penggerak di dalam perusahaan, bahkan berkembangnya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya, perusahaan harus memperhatikan semua karyawan untuk tercapainya kepuasan kerja karyawan. Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya harus selalu membutuhkan karyawan sebagai salah satu faktor penggerak di dalam perusahaan. Apabila perusahaan mengalami banyak kesulitan dikarenakan tidak memiliki karyawan yang baik. Untuk itu, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan di dalam perusahaan. Maka dengan adanya kepuasan kerja diharapkan setiap karyawan dapat bekerja secara optimal.

Setiap karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi mempunyai sikap konkret terhadap pekerjaannya, sebaliknya setiap karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap bertentangan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor seperti kepemimpinan, kompensasi, beban kerja yang ditanggung karyawan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman,

kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri.

Kepemimpinan adalah orang yang memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pengaturan perusahaan, kepemimpinan harus mengarahkan karyawan dengan strategi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Kepemimpinan yang berhasil berdasarkan pada gagasan yang disampaikan secara efektif kepada karyawan dengan melibatkan karyawan untuk bertindak sesuai keinginan pemimpin. Sifat kepemimpinan menginspirasi karyawan untuk bertindak sekaligus mengarahkan tugas karyawan. Kepemimpinan harus membangkitkan rasa percaya diri karyawan. Agar karyawan bisa mengikuti perintahnya. Pemimpin harus bisa memiliki banyak keterampilan berpikir kritis untuk mengetahui cara terbaik menggunakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik. Bisa juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima bisa berupa uang secara langsung maupun tidak langsung, jaminan hari tua, tunjangan, insentif, dan fasilitas. Kompensasi biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja dengan baik. Kompensasi sangatlah penting dalam perusahaan, maka dari itu kompensasi harus sangat diperhatikan oleh perusahaan. Karena jika terdapat masalah pada kompensasi perusahaan yang tidak berjalan dengan baik, perusahaan tidak

akan berkembang dan akan terhambat begitu juga tidak akan ada terjadinya kepuasan kerja terhadap karyawan.

Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil menyelesaikan tugas tersebut akan menjadi suatu beban kerja. Bila tugas yang diberikan perusahaan sangat banyak melebihi tugas yang diberikan biasanya. Karyawan akan merasa stres akibat beban kerja yang diberikan hal ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting bagi keberlangsungan aktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kegiatan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja memiliki dampak positif untuk karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam pekerjaan tersebut. Misalnya jika lingkungan kerja tidak bersih, dan tidak adanya rasa aman bagi karyawan maka akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, dan terlindungi dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. hal ini juga akan berdampak negatif untuk kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk memberikan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting untuk keberlangsungan sumber daya manusia di perusahaan dan memiliki peran penting untuk melaksanakan kegiatan perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengadakan penelitian judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORIENTA JAYA ABADI”**

B. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan judul dan latar belakang yang diuraikan diatas maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan memberikan motivasi kerja kepada karyawan di PT. Orienta Jaya Abadi ?
2. Apakah kompensasi dapat memuaskan karyawan dan memperbaiki produktivitas kerja karyawan di PT. Orienta Jaya Abadi ?
3. Apakah beban kerja dapat mempengaruhi pikiran dan kondisi fisik karyawan di PT. Orienta Jaya Abadi ?
4. Apakah lingkungan kerja di PT. Orienta Jaya Abadi menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja ?
5. Apakah kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Orienta Jaya Abadi ?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi?
5. Apakah kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi

4. Untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi
5. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi

E. Manfaat Penelitian

Penulisan berharap dengan hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai wawasan ilmu pembelajaran baru dari teori penelitian tersebut.

2. Bagi Tempat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat referensi dan kajian bagi sumber daya manusia yang baru bagi karyawan di PT. Orienta Jaya Abadi berkaitan dengan seberapa pengaruh kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja

3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian, dan referensi bagi program studi manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematis Penulisan Skripsi

Secara garis besar, penyusunan skripsi ini terdiri dari (5) bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat gambaran dan arah yang jelas mengenai hal yang tertulis, maka sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasional variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen. Analisis hasil penelitian, menguji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan, dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengurus atau tata laksana. Sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut beberapa teori manajemen menurut para ahli:

Menurut SP. Hasibuan dalam (Hertati, 2019,27) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Menurut George R. Terry dalam (Sri Larasati, 2018,2) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Berdasarkan dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pelaksanaan dalam memanfaatkan ilmu dan seni sebagai mengatur proses dalam pemanfaatan sumber daya manusia.

b. Tujuan Manajemen

Menurut (Budiono, 2019) Dilakukannya tujuan manajemen agar pelaksanaan suatu usaha terencana secara sistematis dan dapat dievaluasi secara benar, akurat dan lengkap sehingga mencapai tujuan secara produktif, berkualitas, efektif dan efisien.

a. Produktivitas: adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber yang dipergunakan (*input*). Produktivitas dapat dinyatakan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas output berupa jumlah tamatan dan kuantitas input berupa jumlah tenaga kerja dan sumber daya selebihnya (uang, peralatan, perlengkapan, bahan, dsb).

b. Kualitas: menunjukkan kepada suatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada barang atau jasa tertentu berdasarkan pertimbangan *objektif* atas bobot atau kinerjanya.

c. Efektivitas: adalah ukuran keberhasilan tujuan organisasi.

Efektivitas institusi pendidikan terdiri dari dimensi manajemen

dan Kepemimpinan sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan personil lainnya, siswa kurikulum, sarana prasarana, pengelolaan kelas hubungan sekolah dan masyarakat, pengelolaan bidang khusus lainnya jelas merujuk kepada hasil yang diharapkan.

d. Efisiensi: berkaitan dengan cara atau membuat sesuatu dengan betul (*doing things right*) sementara efektivitas adalah menyangkut tujuan (*doing the right things*) atau efektivitas adalah perbandingan antara rencana dengan tujuan yang dicapai, efisiensi lebih ditekankan pada perbandingan antara *input*/ sumber daya dengan *output*.

c. Prinsip – prinsip Manajemen

Menurut (Casmudi, 2020) buku yang berjudul Memahami Manajemen dan Manajemen Pembelajaran, Prinsip manajemen adalah dasar-dasar atau pedoman kerja yang bersifat pokok yang tidak boleh diabaikan oleh setiap manajer/pemimpin. Dalam prakteknya harus diusahakan agar prinsip-prinsip manajemen ini hendaknya tidak kaku, melainkan menyesuaikan dengan kebutuhan.

Prinsip-prinsip manajemen yaitu:

1. Pembagian kerja yang berimbang yaitu dalam pembagian kerja/beban kerja harus berimbang manajer hendaknya bersifat adil.

2. Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab yang tegas dan jelas.
3. Kesatuan perintah yaitu setiap karyawan hanya menerima satu jenis perintah dari seorang atasan langsung.
4. Disiplin yaitu kesediaan untuk melakukan kegiatan nyata (bekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya) berdasarkan rencana, peraturan dan waktu kerja yang telah ditetapkan.
5. Kesatuan arah yaitu kegiatan hendaknya mempunyai tujuan yang sama dan dipimpin oleh seorang atasan langsung serta didasarkan pada rencana kerja yang sama (satu tujuan, satu rencana dan satu pimpinan).

d. Unsur-Unsur Manajemen

Menurut (Paramansyah & Husna, 2021,18-19) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Unsur-unsur manajemen terdapat beberapa unsur manajemen yang disingkat dengan 6M. Unsur-unsur manajemen yaitu:

a. Manusia (*Man*)

Sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia. Tanda adanya manusia, manajer tidak akan mungkin dapat mencapai tujuannya.

Manusia adalah orang yang mencapai hasil melalui kegiatan orang-orang lain.

b. Uang (*Money*)

Untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan diperlukan uang. Uang yang digunakan untuk membayar upah atau gaji, membeli bahan-bahan, dan peralatan. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan seefektif agar tujuan tercapai dengan biaya yang serendah mungkin.

c. Bahan-bahan (*Materials*)

Material merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi, dan sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses produksi, tanpa adanya bahan maka proses produksi tidak akan berjalan. Bahan-bahan tersebut misalnya bahan baku dan bahan pembantu lainnya untuk menunjang proses produksi.

d. Mesin (*Machines*)

Dengan kemajuan teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

e. Metode (*Methods*)

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar berdaya guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, metode merupakan sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

f. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, karena tanpa adanya pasar, hasil produksi tidak akan ada artinya sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan, proses atau ilmu bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja karyawan secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi, beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya:

Menurut McDonald & Roberts, dalam (Nasir et al., 2020) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai serangkaian tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.”

Menurut Simamora, dalam (Karlina & Rosento, 2019,2) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah desain dan implementasi sistem perencanaan penyusunan karyawan, pengembangan karyawan. Pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompetensi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.”

Menurut Edy Sutrisno, dalam (Luis Marnisah, 2020,2) buku yang berjudul Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industri menyatakan bahwa:

“Manajemen SDM merupakan bidang strategis dan dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.”

Berdasarkan dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian dari ilmu, pengembangan, pemeliharaan, penilaian, dan seni mengatur hubungan dan peranan kerja yang mengelola sumber daya manusia agar dapat berfikir dan bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sri Larasati, 2018,6) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Pengusaha: orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan/keuntungan.

b. Karyawan: sumber daya manusia (karyawan, *staff* atau *worker*) adalah inti utama dari sebuah perusahaan karena tanpa adanya karyawan manajemen tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

c. Pemimpin atau manajer: orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan, memerintah, mengontrol orang lain serta yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh bawahannya.

c. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Sopiah & Sangadji, 2018) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Sudut pandang dari pendekatan yang berbeda-beda ini memberikan tema-tema pelengkap yang membantu manajer dan operasional Sumber Daya Manusia untuk mempertahankan fungsi Sumber Daya Manusia agar aktivitasnya tetap ada pada sudut pandang yang benar, meliputi:

a. Pendekatan strategis

pendekatan yang menekankan pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan tujuan-tujuan strategis perusahaan dalam jangka panjang, bukan hanya mencapai tujuan-tujuan perusahaan jangka pendek.

b. Pendekatan Sumber Daya Manusia

pendekatan yang memandang Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya yang lain (seperti sumber daya alam, uang, mesin, teknologi, mesin, dll.) Ada unsur human being yang tidak ada pada sumber daya yang lain.

c. Pendekatan manajemen

pendekatan manajemen, artinya Sumber Daya Manusia itu harus direncanakan, dikoordinasikan, diimplementasikan dan dikontrol untuk mencapai tujuan perusahaan (organisasi).

d. Pendekatan sistem

Sumber Daya Manusia merupakan komponen atau sub dari sistem yang lebih luas dalam organisasi. Ada sumber daya yang lain, ada struktur, dan lain-lain.

e. Pendekatan proaktif

mengelola Sumber Daya Manusia harus menggunakan pendekatan proaktif atau tindakan preventif, bukan tindakan atau pendekatan kuratif. Sebisanya mungkin manajemen harus bisa memprediksi, mencegah sebelum masalah benar-benar muncul.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Safuan & Ismartaya, 2019,8-9) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua

pekerja dalam sebuah organisasi. Maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah:

1. Peningkatan Efisiensi

Meningkatnya kemampuan karyawan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya).

2. Peningkatan Efektivitas

Efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (*output*). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

3. Peningkatan Produktivitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Rendahnya Tingkat Pemindahan Pegawai

Meratanya kemampuan pegawai mengakibatkan rendahnya pemindahan pegawai antar bagian, manajemen sumber daya manusia yang tidak berjalan dengan baik akan membuat ketimpangan kemampuan pegawai antar bagian yang mengakibatkan tingginya angka perpindahan antar pegawai antar bagian.

5. Rendahnya Tingkat Absensi

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik menyadarkan pegawai akan pentingnya kehadirannya di tempat kerja, kehadiran tersebut menentukan produktivitas individu yang akan menghasilkan produktivitas perusahaan.

6. Tingginya Kepuasan Pelayanan

Pegawai yang diberikan pendidikan dan pelatihan serta secara keseluruhan mendapatkan kepuasan kerja karena praktek manajemen sumber daya manusia yang dijalankan secara profesional akan melakukan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan.

7. Rendahnya Komplain dari Pelanggan

Pelayanan yang baik dari pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan meminimalisir komplain dari pelanggan.

8. Meningkatkan Bisnis Perusahaan

Secara keseluruhan manajemen sumber daya manusia yang dijalankan secara profesional akan membentuk pegawai yang profesional pula dan pada akhirnya akan meningkatkan bisnis perusahaan.

e. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut B. Flippo, dalam (Suwatno & Priansa, 2018,30-32) buku yang berjudul Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis,

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Menurut Bertocci, dalam (Nyoto, 2019,18) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“Pemimpin adalah agen perubahan, orang yang tindakannya mempengaruhi orang lain lebih daripada tindakan orang lain memengaruhi mereka. Kepemimpinan terjadi ketika satu anggota kelompok mesti mulus motivasi atau kompetensi orang lain dalam kelompok.”

Menurut Kartono, dalam (Ganyang, 2018) buku yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.”

Menurut Freeman dan Taylor, dalam (Tegor et al., 2020) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa:

“kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas maksimum dan kerja sama dari tiap-tiap individu.”

Berdasarkan dari ketiga pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pemimpin, kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya, kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

b. Fungsi Kepemimpinan

Menurut James F. Stoner, dalam (Sumardjo & Priansa, 2018,176-178) buku yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya

Manusia. menyatakan bahwa agar kelompok mampu beroperasi secara efektif maka seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok yaitu berkenaan dengan:

a. Fungsi Berorientasi Tugas atau Pemecahan Masalah (*Task Related/Problem solving function*). Fungsi ini berkenaan dengan fungsi pemimpin dalam memberikan saran bagi pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat. Fungsi ini juga berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional terkait dengan fungsi dalam:

1. Menciptakan kegiatan

Tugas pemimpin adalah menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas bagi pegawai.

2. Mencari informasi

Tugas pemimpin adalah mencari informasi tersebut secara cepat, tepat, dan akurat.

3. Memberikan informasi

Informasi yang diperoleh kemudian didistribusikan kepada pegawai sehingga seluruh pegawai memperoleh informasi yang dibutuhkannya.

4. Memberi pendapat

Tugas pemimpin adalah memberikan pendapat serta nasihat kepada pegawai, baik diminta maupun tidak diminta jika memang dirasa perlu.

5. Menjelaskan

Tugas pemimpin yang lain adalah menjelaskan apa saja yang dirasa belum jelas oleh pegawai, misalnya tentang tugas, kewajiban dan hak-hak pegawai.

6. Mengkoordinasikan

Tugas ini penting karena tanpa koordinasi yang baik yang dilakukan pemimpin maka organisasi bisa dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai berbagai tujuannya.

7. Meringkaskan

Pemimpin bertugas untuk meringkaskan atau menyimpulkan seluruh hal yang telah disepakati sehingga pegawai mampu mencapai pemahaman yang sama tentang suatu hal, misalnya berbagai kebijakan yang telah diambil dan berlaku dalam organisasi.

8. Menguji kelayakan

Jika organisasi berencana untuk melaksanakan berbagai program, terlebih dahulu pemimpin harus menguji layak/tidaknya program tersebut.

9. Mengevaluasi

Tugas pemimpin yang lain adalah mengevaluasi atau mengendalikan orang atau kegiatan dengan harapan semua kegiatan/ orang dalam organisasi bergerak ke tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan dan dapat segera ditanggulangi jika ada penyimpangan.

10. Mendiagnosis

Sebelum persoalan muncul, pemimpin terlebih dahulu harus mampu mendiagnosis gejalanya sehingga tindakan preventif bisa dilakukan mengingat tindakan preventif jauh lebih efisien dari pada tindakan kuratif.

b. Fungsi Pemeliharaan Grup atau Fungsi Sosial (*Group Maintenance function/ Social Function*) fungsi ini berkenaan dengan fungsi pemimpin untuk membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain, misalnya menjembatani kelompok yang sedang berselisih pendapat, memperhatikan diskusi-diskusi kelompok. Fungsi ini juga berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi, adapun fungsi pemeliharaan seorang pemimpin adalah berkenaan dengan:

1. Mendorong semangat

Memotivasi pegawai agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja, dengan demikian pegawai yang berkinerja baik menjadi tugas pemimpin, disamping juga tugas pegawai secara pribadi.

2. Menetapkan standar

Standar kinerja harus ditetapkan dari awal dan hal ini merupakan tugas pemimpin, tanpa standar kinerja yang jelas, pegawai tidak akan tahu apakah dia sudah bekerja dengan baik atau belum.

3. Mengikuti

Pemimpin tidak boleh lepas tangan begitu saja setelah tugas didistribusikan, dia tetap harus memantau anak buahnya.

4. Mengekspresikan perasaan

Perasaan senang atau tidak senang dengan apa yang dilakukan anggota perlu diekspresikan si pemimpin dengan baik sehingga anggota mampu menangkap maksud dan keinginan pemimpinnya dengan baik.

5. Mengambil konsensus

Tugas pemimpin adalah menetapkan konsensus walaupun prosesnya melibatkan banyak orang.

6. Menciptakan keharmonisan

Pemimpin harus mampu menciptakan keharmonisan yang akan mendukung iklim organisasi yang positif.

7. Mengurangi ketegangan

Ketegangan yang berlebihan akan berdampak negatif terhadap kinerja, baik kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

c. Konsep Dasar Kepemimpinan

Menurut Locke, dalam (Luis Marnisah, 2020,119) buku yang berjudul Manajemen SDM Berbasis Revolusi Industri 4.0, konsep kepemimpinan seperti ini berimplikasikan pada tiga hal utama yaitu:

a. Kepemimpinan menyangkut “orang lain”

bawahan atau pengikut, kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin. Jika tidak ada pengikut, maka tidak akan ada pula pemimpin. Tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan seorang atasan akan menjadi tidak relevan. Terkandung makna bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan menjalin relasi dengan pengikut mereka.

b. Kepemimpinan merupakan suatu “proses”

agar bisa memimpin. Pemimpin mesti melakukan sesuatu, kepemimpinan lebih dari sekadar menduduki suatu posisi otoritas. Kendatipun posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tetapi sekadar menduduki posisi itu tidak memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin.

c. Kepemimpinan harus “membujuk”

orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk para pengikutnya lewat berbagai cara seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengomunikasikan sebuah visi.

d. Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Coulter, dalam (Ansory & Indrasari, 2018,91-92) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin. dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor, seperti: nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan ahli mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ikut menentukan efektivitas dalam pemimpin. Berikut model-model gaya kepemimpinan:

a. Gaya kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka.

b. Gaya kepemimpinan transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional yaitu gaya kepemimpinan yang memacu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

c. Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut.

d. Gaya kepemimpinan visioner

Gaya kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

e. **Indikator Kepemimpinan**

Menurut George R, dalam (Arianty, 2018) indikator-indikator kepemimpinan yaitu:

1. Kedudukan sebagai pengawas

Pemimpin yang dapat diartikan sebagai pengawas memegang kekuasaan untuk menciptakan rasa takut. Pemimpin yang

memiliki kekuasaan jenis ini memiliki kemampuan untuk mengawasi bawahannya dalam bekerja.

2. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi ini bersumber dari keahlian, kecakapan, atau pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin diwujudkan lewat rasa hormat, dan pengaruhnya terhadap orang lain. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan dalam keahliannya untuk memberikan fasilitas terhadap perilaku kerja orang lain.

3. Kecerdasan

Kecerdasan seorang pemimpin atas jabatan yang dipegang oleh seorang pemimpin semakin tinggi juga posisi yang diterima oleh seorang pemimpin maka semakin besar juga kekuasaannya. pemimpin yang memiliki kecerdasan yang tinggi maka pemimpin dapat merasakan bahwa menjadi seorang pemimpin mempunyai hak atau wewenang yang diperoleh dari jabatan dalam organisasinya.

4. Ketegasan

Ketegasan ini bersifat dari pribadi seorang pemimpin dari kepribadian seorang pemimpin maka bisa membuat membuat bawahannya untuk bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar.

5. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus bisa menghadapi banyak kendala dan masalah dimana pemimpin harus bersikap dan mengambil keputusan agar dalam menjalankan kepemimpinannya bisa berjalan secara efisien dan efektif.

6. Inisiatif

Pemimpin harus memiliki inisiatif dalam berpikir cepat dan keras karena pemimpin harus melakukan perubahan terhadap apa yang dipimpin atau dikuasainya.

7. Hubungan dengan bawahan

Hubungan pemimpin dengan bawahannya harus lah hubungan yang meningkatkan efektivitas yang baik dan memiliki kualitas hubungan yang mampu membuat sesuatu menjadi menyenangkan.

8. Daya ingat yang kuat

Kemampuan intelektual seperti daya kognitif dan penalaran harus berada diatas kemampuan rata-rata dari orang yang dipimpinnya.

9. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang

Dalam banyak situasi dan dalam banyak organisasi, sering tidak ada pilihan kecuali penempatan tenaga-tenaga spesialis dalam berbagai posisi kepemimpinan.

10. Kemampuan analitik

Kemampuan ini harus tercermin pada kemampuan diagnostik dan prognosis yang tepat sehingga tindakan yang diambil dalam bentuk keputusan yang merupakan inti kepemimpinan.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja di dalam perusahaan. Dalam pemberian kompensasi akan berpengaruh positif pada karyawan karena kompensasi menjadi tujuan utama dalam sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. berikut ini definisi mengenai kompensasi menurut para ahli:

Kompensasi menurut Cahayani, dalam (Silaswara et al., 2021,92) buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Menyatakan bahwa:

“Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarnya dengan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.”

Menurut Griffin, dalam (Hidayat et al., 2019) Menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial.”

Menurut Sutrisno dalam (Rezeki et al., 2021,146) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi menjelaskan bahwa:

“Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.”

Berdasarkan dari ketiga pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan remunerasi finansial berupa penghargaan serta membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut (Tegor et al., 2020,95-96) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi selalu menjadi daya tarik seseorang untuk mau bekerja bahkan menjadi pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Kompensasi juga dapat membuat karyawan menjadi betah dan menjadikannya bekerja sesuai visi dan misi organisasi. Dengan demikian kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Secara umum kompensasi ada 3 (tiga) jenis yaitu:

a. Kompensasi langsung

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

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang.

c. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c. Metode Kompensasi

Menurut (Sri Larasati, 2018,100-101) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. ada 2 (dua) Metode Kompensasi yaitu:

1. Metode Tunggal

Metode Tunggal yaitu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Sehingga tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standar.

2. Metode Jamak

Metode jamak adalah metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada, ini terdapat pada perusahaan-perusahaan yang sering diskriminasi.

d. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan, dalam (Sudaryo et al., 2018,30-31) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus dipersiapkan dalam konsep manajemen yang terstruktur dan profesional. Hal tersebut dilakukan agar pegawai mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai, sehingga karyawan dapat terdorong untuk berprestasi secara maksimal. Tujuan pemberian kompensasi pada dasarnya meliputi:

1. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover relatif* kecil.

6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh Program kompensasi yang baik akan menghindarkan perusahaan dari pengaruh serikat buruh, sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018,225-226) buku yang berjudul Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya, dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap perusahaan untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi bagi para karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Produktivitas

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja keuntungan yang optimal. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan non material. Untuk itu, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi atau produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

b. Kemampuan untuk Membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi. Sebab jika perusahaan memberikan kompensasi di atas kemampuan perusahaan, maka perusahaan itu akan terancam bangkrut.

c. Kesiediaan untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

d. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan di atas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuan dan keterampilannya lebih tinggi.

e. Serikat Pekerja

Serikat pekerja, serikat karyawan, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh

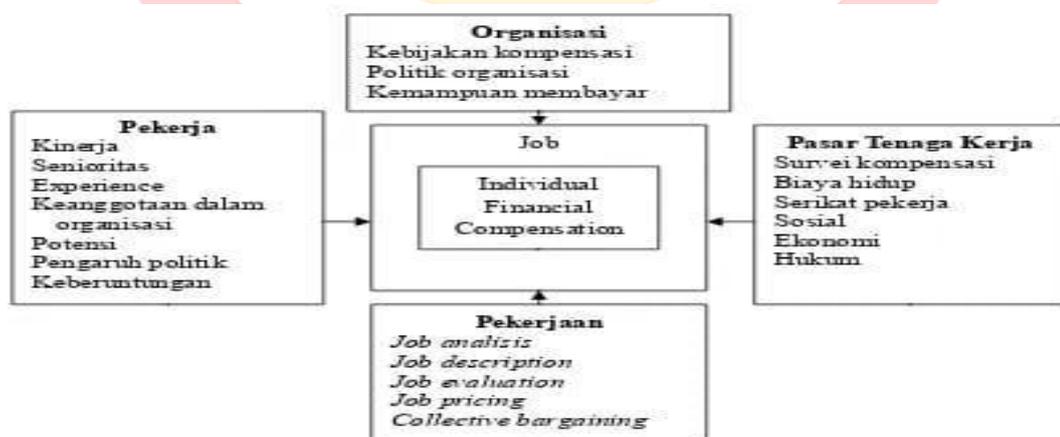
kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada perusahaan yang dianggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai, maka serikat pekerja akan menuntut perusahaan tersebut.

f. Undang-Undang dan Peraturan yang Berlaku

Undang-Undang dan Peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapatkan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan karyawan sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi bagi perusahaan. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

Dan Menurut Mondy, dalam (Silaswara et al., 2021,96-97) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, menjelaskan faktor kompensasi dalam, berikut:

Gambar 2.1 Faktor Penentu Kompensasi



Sumber : (Silaswara et al., 2021,96-97) buku yang berjudul Sumber Daya Manusia

f. Indikator Kompensasi

Menurut Umar, dalam (Bolung et al., 2018) indikator-indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bersifat setiap bulan yang diterima secara penuh.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu atas dasar prestasi kerja karyawan dan produktivitas karyawan dengan memiliki prestasi dan produktivitas kerja yang baik maka akan dapat insentif perusahaan.

3. Bonus

Memberikan bonus kepada karyawan karena bekerja dengan baik dan bagus.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong, perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi yaitu pemberian jasa dalam bentuk penanganan risiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

8. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

9. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan dalam bekerja.

10. Penghargaan

Penghargaan adalah faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan pemberian penghargaan maka karyawan akan merasa dihargai dan memacu karyawan untuk dapat berprestasi.

5. Beban kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan pemimpin kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah diberikan. Untuk mengenai gambaran beban kerja, berikut ini definisi mengenai beban kerja menurut para ahli:

Menurut Sunyoto, dalam (Rindorindo et al., 2019) Menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.”

Menurut Menpan, dalam (Malino, 2020) Menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu.”

Menurut Apriani dan Praningrum, dalam (Safitri, 2020) Menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi unit-unitnya dalam satu waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu.”

Berdasarkan ketiga pendapat ahli diatas, peneliti mengambil kesimpulan beban kerja merupakan konsep, frekuensi, fisik maupun mental yang mengakibatkan seorang pegawai tertekan akibat beban kerja yang melebihi kapasitasnya. Pemimpin perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan untuk memaksimalkan hasil kerja karyawan.

b. Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Harini, dalam (Budiasa, 2021,32) buku yang berjudul Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a. Faktor eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

1. Tugas yang kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
2. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi pekerjaan. malar, sistem tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan). faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. **Dampak dan Beban Kerja**

Menurut Winaya, dalam (Dilyanti et al., 2017) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut yaitu:

a. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

b. Keluhan Pelanggan

keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

c. Kenaikan Tingkat Absensi

beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

d. Jenis - jenis Beban Kerja

Menurut Munandar dalam (Sanjani et al., 2021) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) jenis beban kerja yaitu:

1. Beban kerja kuantitatif meliputi: harus melaksanakan pekerjaan secara ketat selama jam kerja, banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan, kontak langsung pegawai secara terus menerus selama jam kerja, rasio pegawai dan peserta.
2. Beban kerja kualitatif meliputi: pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan, tanggung jawab yang tinggi, harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja.

e. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo, dalam (Diana, 2019) indikator beban kerja yaitu:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yaitu bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat: Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan, Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan, Meminimalisir kecelakaan kerja, Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*, Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi, Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai, Memudahkan

karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melakukan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Hart dan Staveland, dalam (Budiasa, 2021) terdiri atas enam indikator yaitu:

1. Permintaan fisik (*Physical demand*)

Besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.

2. Upaya (*Effort*)

Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan.

3. Permintaan mental (*Mental demand*)

Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.

4. Permintaan sementara (*Temporal demand*)

Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.

5. Tingkat frustrasi (*Frustration level*)

Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.

6. Kinerja (*Performance*)

Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

6. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang menjalankan tugasnya harus didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman karena lingkungan kerja yang nyaman diharapkan karyawan dapat bekerja secara optimal dan menjalankan tugasnya dengan baik.

Menurut Sedarmayanti, dalam (Ahmad et al., 2019) Menyatakan

bahwa:

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Menurut Nitisemito, dalam (Elizar & Tanjung, 2018) Menyatakan

bahwa:

“Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.”

Menurut Sedarmayanti, dalam (Lukito & Alriani, 2018) menyatakan

bahwa:

“lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suasana gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaruh keamanan kerja.”

Berdasarkan ketiga pendapat ahli diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja yaitu:

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, dalam (Budiasa, 2021) buku yang berjudul *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yakni lingkungan internal dan lingkungan eksternal yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori.

- a. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

- #### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik
- Semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antar karyawan, atasan dan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut.

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang baik di lingkungan organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling, memahami. saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan

Penerangan sinar yang masuk kedalam ruangan kerja sangat penting bagi pegawai karena dapat kelancaran kerja dan keselamatan.

2. Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruangan kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin maka dalam bekerja terasa menyenangkan.

3. Suara Bising

Suara bising akan mengganggu ketenangan manusia dalam melakukan pekerjaannya. Kebisingan harus dihindarkan agar karyawan dapat bekerja secara konsentrasi sehingga pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan efisien dan produktivitas kerja meningkat.

4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna dalam memilih warna harus dapat memantulkan sinar yang diterimanya dan penataan warna ruangan yang bagus karena menimbulkan rasa senang, sedih dan keadaan lainnya.

5. Ruang Gerak

Ruang gerak yang diperlukan adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6. Sirkulasi udara ditempat kerja

Manusia menghirup oksigen untuk bernafas, jika udara di sekitar karyawan kotor maka kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya dan akan membuat manusia menjadi sesak nafas.

7. Hubungan antar pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya.

8. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara biasanya dinyatakan dalam persentase. Kondisi dengan temperatur udara yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi akan membuat pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

9. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai. Mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, dan timbul penyakit dll.

10. Keamanan ditempat kerja

Faktor keamanan harus diwujudkan dalam suatu tempat kerja untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai.

7. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dari masing-masing individu pekerjaan berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing individu.

Menurut Gibson, dalam (Tegor et al., 2020,56) buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* Menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dan persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat *outcomes* intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang *outcome* tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya.”

Menurut Gibson, dalam (Sudaryo et al., 2018) buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.”

Berdasarkan dari kedua pendapat ahli diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang berasal dari dalam diri seorang karyawan yang berupa sikap positif. Perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya

memberikan hasil kerja terbaiknya dan meningkatkan produktivitasnya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer, dalam (Tegor et al., 2020,59-60) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. terdapat 10 (sepuluh) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk Maju

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

2. Kemampuan Kerja

Faktor ini sering disebut sebagai faktor penunjang kepuasan kerja baik pegawai kerja pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

3. Gaji

Lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

5. Pengawasan (*supervise*)

Bagi pegawai supervisor dianggap sebagai fitur ayah sekaligus atasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. Faktor intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi Kerja

Termasuk ini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Hamali, 2018) buku yang berjudul *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Teori-teori tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

- a. *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah kerja.
- b. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*).

d. *Equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan input outcome dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*in-equity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation equity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. Teori perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Karyawan yang memperoleh imbalan yang lebih besar dari pada yang diharapkan akan merasa menjadi puas, sebaliknya, jika imbalan yang diperoleh karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut, dan sebaliknya, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan itu akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor pemotivasian disebut pula *satisfiers*, *motivators*, *job content*, *intrinsik factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6. Teori pengharapan (*Expectancy Theory*)

Motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno, dalam (Luis Marnisah, 2020,114-116) dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan ada tiga dampak utama dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja antara lain:

1. Dampak terhadap produktivitas atau kinerja

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja, jika tenaga kerja yang diterima karyawan sesuai dengan harapan atau dianggap adil maka karyawan merasa senang akan kepuasannya dan begitu juga sebaliknya.

2. Dampak ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Dalam menanggulangi ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja perusahaan melakukan upaya yang cukup besar dengan menaikkan gaji, memberikan pujian, kesempatan promosi bagi karyawan tentu akan memberikan kepuasan kerja.

3. Dampak terhadap kesehatan

Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan

sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018,115) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, indikator-indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2. Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5. Kenyamanan kerja karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

6. Gaji

Gaji yang diterima oleh karyawan yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan, namun sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil berdasarkan tuntutan-tuntunan pekerjaan.

7. Tingkat kehadiran kerja

Karyawan yang cenderung kurang puas maka tingkat kelahirannya tinggi. Dan karyawan akan sering tidak hadir kerja dengan berbagai alasan yang tidak logis.

8. Pengawasan (*Supervise*)

Bagi karyawan, supervisor yang sudah dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan dalam melakukan pengawasan. Jika supervisi tidak baik maka dapat berakibat kepada absensi.

9. Hubungan kerja

Hubungan kerja menjadi salah satu penentu dari kepuasan kerja karyawan. Jika komunikasi lancar antara pegawai dengan pihak manajemen maka kesediaan pihak atasan mau mendengarkan, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi pegawai dapat berperan dan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

10. Fasilitas

Fasilitas yang dimaksud berupa fasilitas rumah sakit, dana, pensiun, cuti, dll. Bila terpenuhi maka dapat menimbulkan rasa puas bagi seorang pegawai yang bekerja di perusahaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Skripsi/ Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Novita & Kusuma, 2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup)	<p>Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, diantaranya uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linear berganda, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup. Dari hasil analisis regresi linear berganda didapat hasil</p> <p>sebagai berikut : $Y = 20,315 - 0,489 (X1) + 1,135 (x2) + e.$</p>
2	(Suyusman et al., 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan

		<p>Dan Kompensasi Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir</p>	<p>kerja, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP).</p>
3	(Tamali & Munasip, 2019)	<p>Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

			<p>kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
4	(Iroth, 2018)	<p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado</p>	<p>Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, hasil menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Pihak manajemen pada beberapa restoran di manado sebaiknya lebih meningkatkan tujuan organisasi mulai dari kompensasi dan lingkungan kerja dan beban kerja agar tercapainya tujuan</p>

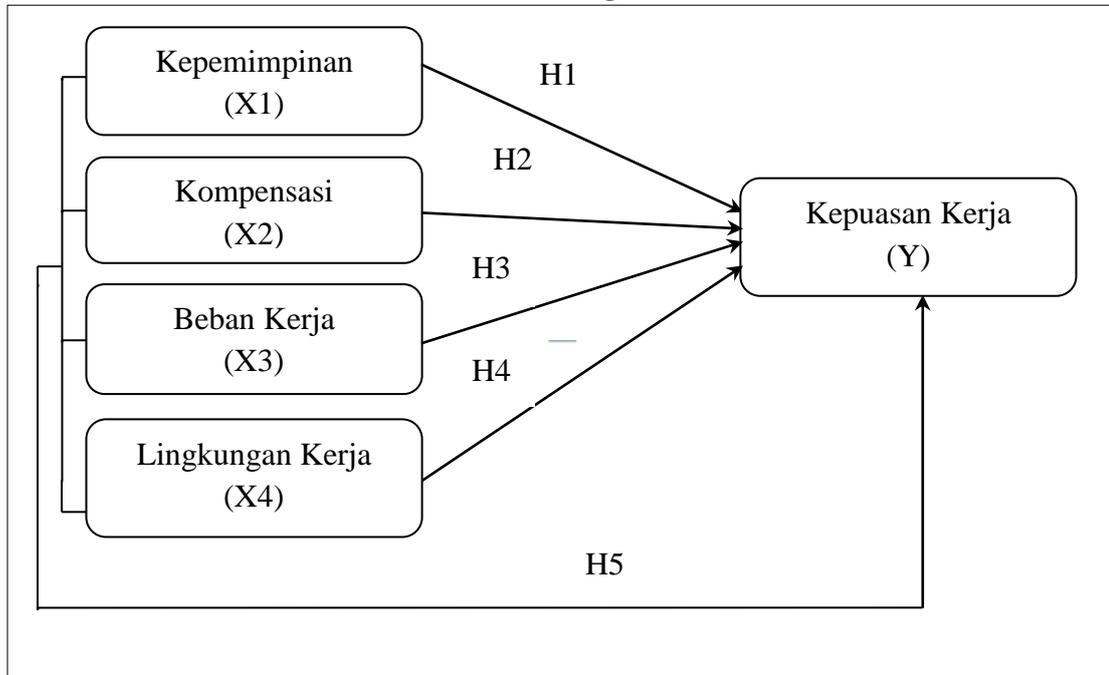
			organisasi.
5	(Hayuningsih et al., 2021)	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran</p>	<p>Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan : $Y = 4,553 + 0,350 X_1 + 0,229 X_2 + 0,320X_3$. Berdasarkan Uji F diperoleh F-hitung 15,289 > F-tabel 2,29 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti memang ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran dan diperoleh bukan secara kebetulan. Uji t untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh t-hitung 4,117 > t-tabel 1,985 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Le Meridien Bali Jimbaran. Uji t untuk pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh t-hitung 2,532 > t-tabel 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ yang berarti kompensasi</p>

		<p>finansial berpengaruh positif</p> <p>dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Le” Meridien Bali Jimbaran. Uji t untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh t-hitung 3,530 > t-tabel 1,985 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 yang berarti disiplin “kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Le Meridien Bali Jimbaran.” Variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah kepemimpinan.</p> <p>Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan, kompensasi finansial dan disiplin kerja memiliki peran penting baik secara individu maupun bersama-sama dalam meningkatkan kepuasan kerja.</p>
--	--	--

Sumber: Hasil Observasi

C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Observasi

Pengaruh Variabel X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y :

H1 :Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

H2 :Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

H3 :Pengaruh beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

H4 :Pengaruh lingkungan kerja (X4) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada penelitian sebelumnya atau teori.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

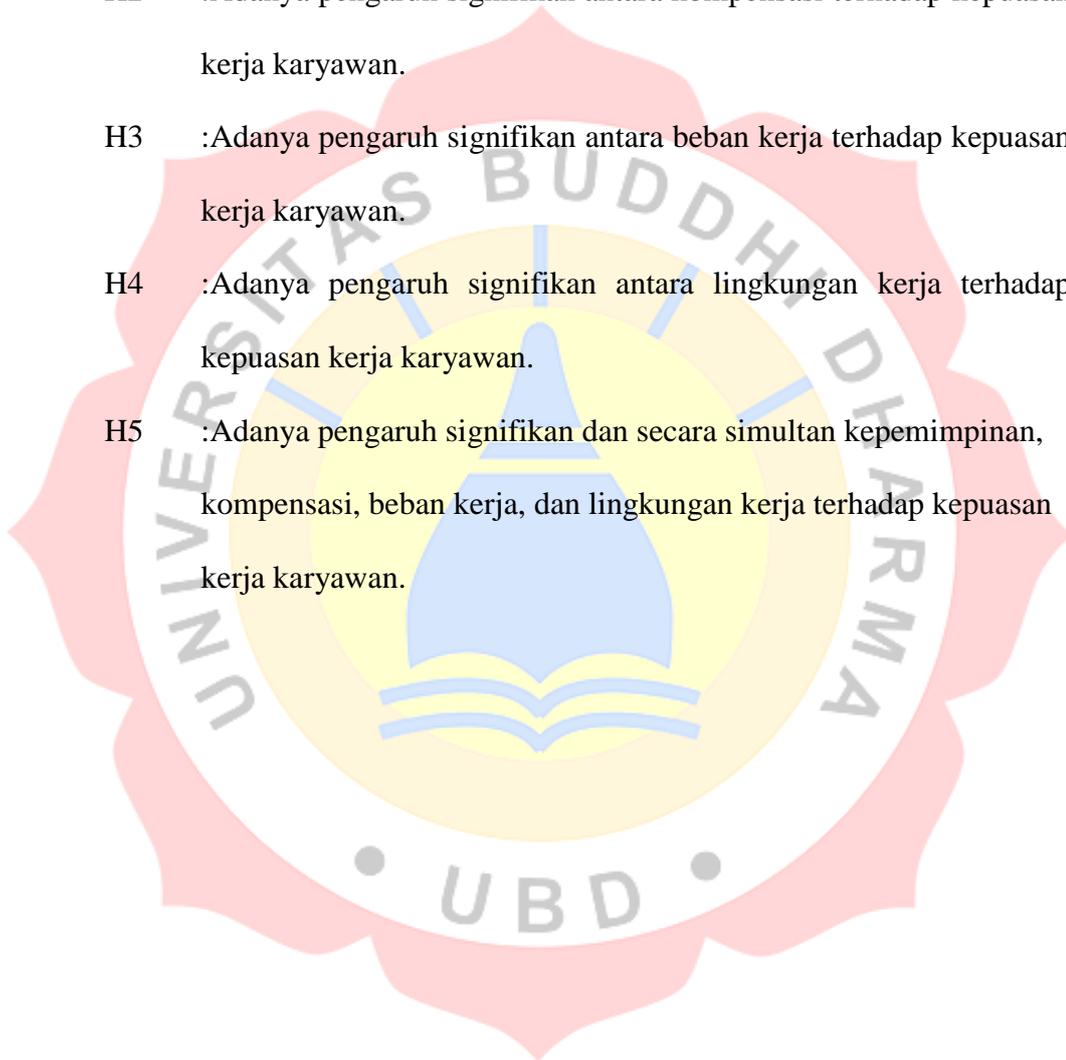
H1 :Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 :Adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 :Adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4 :Adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H5 :Adanya pengaruh signifikan dan secara simultan kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. Orienta Jaya Abadi

PT. Orienta Jaya Abadi berdiri pada tahun 1989. Dengan perusahaan jasa pengolahan karet dan pembuatan out sepatu. Dengan mesin manual lama kelamaan persisnya sekitar tahun 2010, perusahaan mengganti mesin manual dengan mesin otomatis yang tadinya hanya mengolah sol karet kemudian bertambah menjadi mengolah bahan TPR dan outsole TPR akan tetapi setelah tahun 2020 & 2021 dimana produksi sempat stop dan setelah awal 2022 perusahaan berjalan walaupun order sangat sedikit dan berlanjut sampai sekarang.

2. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi perusahaan yang tangguh dan menjadi pilihan pelanggan, memberikan kepuasan pelanggan dengan kualitas dan harga terbaik.

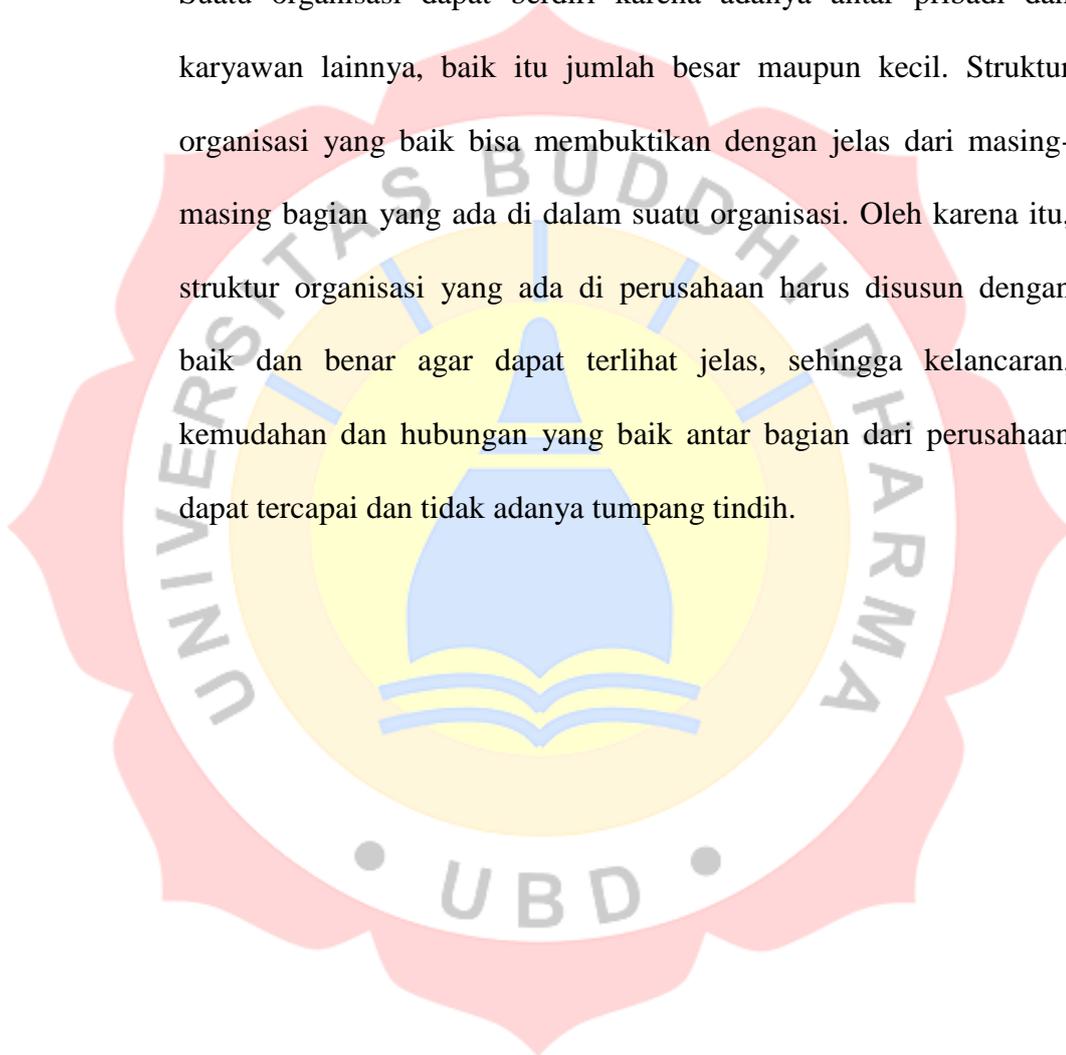
2. Misi

- a. Menyediakan barang dan produk dengan kualitas yang terjamin.
- b. Memberikan service terbaik dengan harga yang kompetitif.
- c. Menciptakan lapangan kerja dengan memanfaatkan sumber daya lokal.

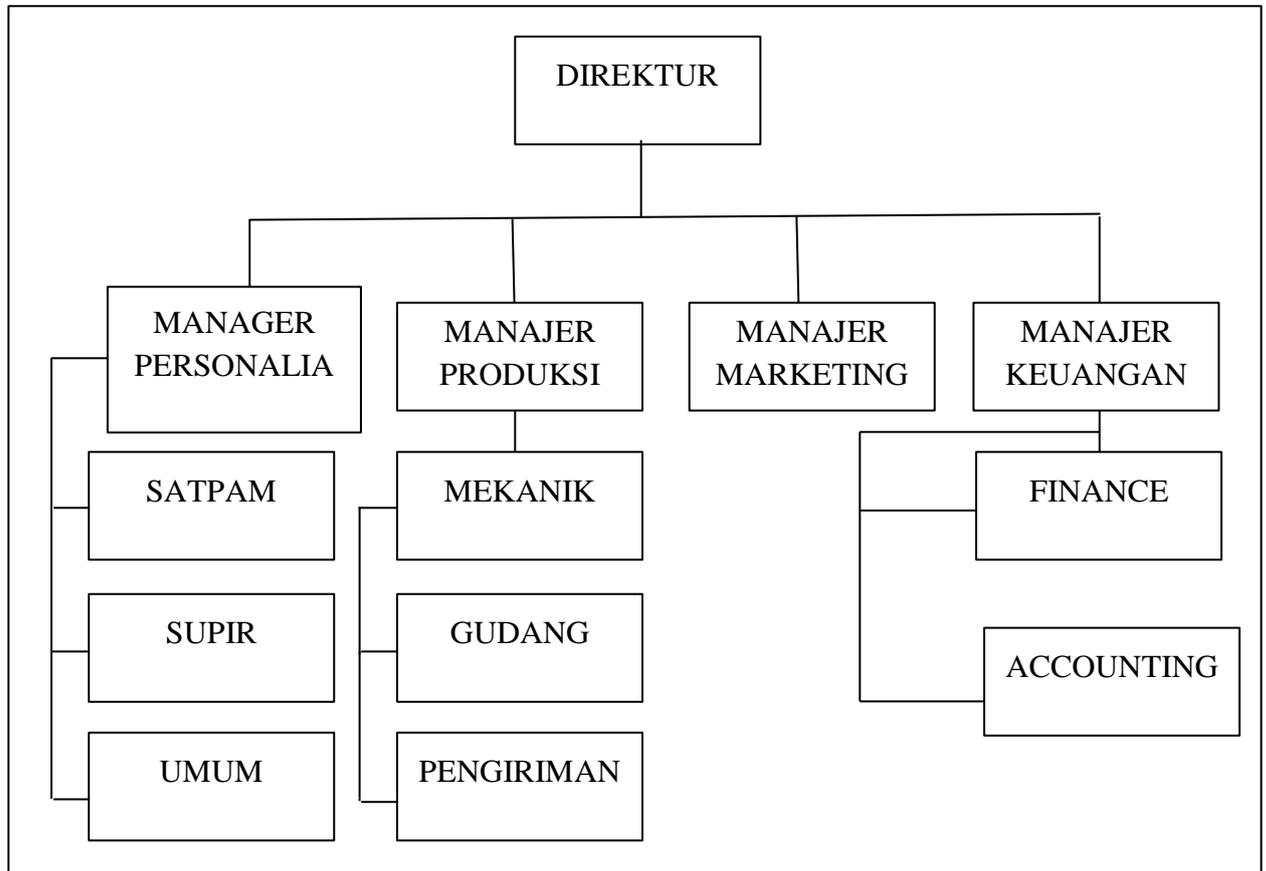
- d. Meningkatkan nilai perusahaan dengan kreativitas dan inovasi serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Indonesia.

3. Struktur Organisasi

Suatu organisasi dapat berdiri karena adanya antar pribadi dan karyawan lainnya, baik itu jumlah besar maupun kecil. Struktur organisasi yang baik bisa membuktikan dengan jelas dari masing-masing bagian yang ada di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, struktur organisasi yang ada di perusahaan harus disusun dengan baik dan benar agar dapat terlihat jelas, sehingga kelancaran, kemudahan dan hubungan yang baik antar bagian dari perusahaan dapat tercapai dan tidak adanya tumpang tindih.



Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT. Orienta Jaya Abadi



Sumber: PT. Orienta Jaya Abadi

4. Uraian Tugas

Struktur organisasi PT. Orienta Jaya Abadi disusun seperti yang dilampirkan pada bagan organisasi dan uraian tugasnya antara lain adalah sebagai berikut :

1. Direktur

- a. Menentukan dan menetapkan prosedur kegiatan perusahaan pada masing-masing manajer untuk mencapai sasaran yang diinginkan perusahaan.

- b. Menetapkan tujuan dan misi dari tiap-tiap manajer yang dibawahinya.
- c. Melakukan pengawasan, controlling dan pertanggung jawabannya.
- d. Menyusun dan menetapkan kebijakan operasional perusahaan untuk jangka pendek.
- e. Mengadakan pengangkatan, pemberhentian, atau mutasi (pemindahan) karyawan beserta gajinya.

2. **Manager personalia**

- a. Mengelola dan melakukan evaluasi terhadap berkas pelamar kerja.
- b. Membentuk dan menyiapkan karyawan untuk program kerja dengan melakukan pelatihan atau training.
- c. Menyusun rancangan program yang berkaitan dengan pengembangan kualitas karyawan.
- d. Memiliki tanggung jawab pada perkembangan sumber daya manusia di perusahaan.

3. **Manager produksi**

- a. Melakukan pengawasan terhadap proses produksi supaya kualitas, kuantitas, dan waktu sesuai dengan rencana.
- b. Bertanggung jawab pada semua alat produksi agar selalu prima dan fasilitas produksi dapat maksimal dan berjalan lancar.
- c. Memastikan perkembangan dan skill karyawan dan bertanggung jawab atas apa yang terjadi di dalamnya.

- d. Merencanakan sebuah rencana dan mengatur jadwal proses produksi.

4. *Manager marketing*

- a. Membuat, merumuskan, menyusun, menetapkan konsep dan rencana umum perusahaan, mengarahkan dan memberikan kebijakan/keputusan atas segala rancang bangun dan implementasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi ke arah pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.
- b. Menyusun, mengatur, menganalisis, mengimplementasi dan mengevaluasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi secara bertanggung jawab bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan.
- c. Melakukan pengawasan dan pengendalian atas seluruh kinerja manajemen pemasaran, penjualan dan promosi bagi kepentingan perusahaan.
- d. Mengarahkan karyawan untuk meningkatkan seluruh sumber daya yang ada secara optimal bagi kepentingan perusahaan.

5. *Manager keuangan*

- a. Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran, dan pembayaran.
- b. Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.
- c. Mengelola uang kas, mulai dari buka rekening, memutuskan setoran, mengatur kas, menangani.

6. Satpam

- a. Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di tempat kerja dan lingkungannya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya.
- b. Melakukan kontrol/pengendalian, pengaturan lalu lintas (orang, kendaraan dan barang) untuk menjamin perlindungan aset perusahaan.
- c. Mempertahankan lingkungan dengan memantau dan pengaturan bangunan dan kontrol peralatan.
- d. Mencegah dan deteksi dini pencurian, kehilangan, penyalahgunaan atau penggelapan perkakas, mesin, komputer, peralatan, sediaan barang, uang, obligasi, saham, catatan atau dokumen atau surat-surat berharga milik perusahaan.

7. Mekanik

- a. Melakukan perawatan terhadap part - part mesin produksi secara mekanik agar tidak terjadi kerusakan atau trouble yang fatal pada saat mesin sedang berproduksi.
- b. Memperbaiki mesin produksi yang rusak secara fisik, supaya mesin segera bisa beroperasi kembali.
- c. Melakukan perbaikan mesin produksi melalui improvement atau meningkatkan kualitas dari mesin produksi tersebut.
- d. Mendata dan menyiapkan part - part mesin sebagai spare part untuk mengantisipasi terjadi trouble berulang.

8. Finance

- a. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
- b. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- c. Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- d. Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan.
- e. Mengontrol aktivitas keuangan / transaksi keuangan perusahaan.

9. Supir

- a. Memeriksa kelengkapan kendaraan. seperti rem, accu, oli, lampu, air radiator, ban. dan. bahan. bakar. supaya dalam kondisi. siap pakai.
- b. Mengantarkan pimpinan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perintah.
- c. Memperbaiki kerusakan kecil kendaraan agar dapat berfungsi dengan baik.

10. Gudang

- a. Menata Barang Sesuai Ketentuan.
- b. Melakukan Pendataan.
- c. Pemindahan Barang Saat Distribusi.
- d. Memastikan Data Produk yang Akan Dikirim.
- e. Pemeliharaan Barang Secara Preventif.

11. Accounting

- a. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.

- b. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
- c. Membuat Pembukuan Dari Transaksi Keuangan Perusahaan.
- d. Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan).
- e. Menyusun Laporan Mengenai Perpajakan Perusahaan.

12. Umum

- a. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi sesuai dengan bidang tugasnya.
- b. Berkoordinasi dengan Pihak Luar Perusahaan.
- c. Pengelolaan dan pengawasan aktivitas karyawan *cleaning service, office boy, security, driver* dan *customer service*, baik itu in house maupun outsource.

13. Pengiriman

- a. Melakukan check terhadap barang yang akan dimuat dan dikirim ke lapangan.
- b. Tepat waktu sesuai jadwal yang telah diinstruksikan oleh atasan, dalam hal muat barang dan mulai pengiriman
- c. Bertanggung jawab terhadap keamanan dan kondisi barang yang akan dikirim.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain dari atasan yang berhubungan dengan pekerjaan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif karena metode kuantitatif sangat cocok digunakan untuk penelitian yang masalahnya sudah jelas, dan umumnya dilakukan pada populasi yang luas. Penelitian kuantitatif menggunakan angka sebagai dasar untuk membuat generalisasi tentang suatu fenomena. Dengan ini menekankan analisis numerik data dapat menggunakan teknik komputasi. Yaitu angka-angka yang diperlukan dalam analisis statistik berasal dari skala pengukuran unit analisis yang disebut variabel.

Menurut (Sugiyono, 2017,23) buku yang berjudul Metode Penelitian Bisnis, Menyatakan bahwa:

“Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.”

Menurut (Suliyanto, 2018) buku yang berjudul Metode Penelitian Bisnis, Menyatakan bahwa:

“penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan.”

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), beban kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam memperoleh keterangan dan informasi dalam penulisan skripsi ini, maka penulis mengambil objek penelitian pada karyawan PT. Orienta Jaya Abadi.

C. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Orienta Jaya Abadi yang berlokasi di Jl. Manis Raya No.16, Kadu, Kec, Curug, Kabupaten Tangerang, Banten 15136 penelitian ini untuk mengetahui “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orienta Jaya Abadi.”

D. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis data

Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan data-data yang umum, maka menggunakan berbagai sumber-sumber data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh langsung sebagai observasi, wawancara, dan kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder ini diperoleh dari berbagai buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal penelitian yang relevan, dan internet yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

2. Sumber Data

Dari berbagai data yang akan dimanfaatkan dalam sebuah penelitian ini sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yang diperoleh dari observasi secara langsung pada sebuah objek penelitian di PT. Orienta Jaya Abadi dengan cara

melakukan wawancara langsung dengan karyawan produksi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Orienta Jaya Abadi.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yang diperoleh dari buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal penelitian yang relevan, dan internet yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sekaran & Bougie dalam (Kusnawan et al., 2019) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah seluruh anggota pada sebuah kelompok orang, kejadian atau hal dan minat yang atau diteliti oleh peneliti, dan jumlah.”

Populasi dalam penelitian ini adalah 2000 karyawan yang bekerja di PT. Orienta Jaya Abadi.

2. Sampel

Menurut Sekaran & Bougie dalam (Kusnawan et al., 2019) menyatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari populasi, yaitu anggota dari populasi yang terpilih untuk menjadi bagian dalam penelitian.”

Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Orienta Jaya Abadi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dimulai setelah kerangka penelitian dibangun mulai dari latar belakang masalah penelitian, tujuan penelitian, dasar teori, dan penelitian sebelumnya yang menjadi landasan penelitian, hipotesis penelitian, variabel penelitian, dan jenis data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data selalu dihubungkan dengan jenis data berdasarkan sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa data primer adalah data mentah yang belum diolah dan data tersebut masih orisinal. sebelum teknik pengumpulan data diputuskan, maka peneliti harus menentukan jenis data yang diperlukan karena terdapat perbedaan antara metode pengumpulan data primer dan data sekunder dimana pengumpulan data primer lebih rumit dibandingkan data sekunder yang telah diolah dan tersedia.

1. Data Primer

Menurut (Fitriya Fauzi, Abdul Basyith Dencik, 2019,124-128) buku yang berjudul Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi, menyatakan bahwa:

Metode pengumpulan primer terdiri atas

a. Metode kuesioner melalui pos dan surel

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Metode ini sangat sering digunakan dalam berbagai penelitian survei bisnis dan ekonomi.

b. Metode kuesioner melalui petugas wawancara

Metode pengumpulan data dengan kuesioner yang menggunakan petugas wawancara memiliki beberapa keuntungan dibandingkan kuesioner yang hanya dikirim melalui pos atau email. Pada metode ini, petugas wawancara akan mengisi kuesioner yang diajukan kepada responden.

c. Metode wawancara

Metode pengumpulan data dengan metode wawancara (*interview*) adalah metode yang menggunakan dorongan komunikasi verbal yang dilakukan pewawancara dan umpan balik yang diterima adalah jawaban komunikasi dalam bentuk verbal juga. Metode ini dapat menggunakan wawancara personal dan wawancara melalui telepon.

d. Metode observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung ke objek yang diteliti dan metode ini lebih sering digunakan pada penelitian yang berhubungan dengan perilaku. Metode observasi dalam penelitian dapat dilakukan jika metode observasi tersebut bersifat ilmiah.

e. Metode *projective*

Metode *projective* adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan secara tidak langsung kepada responden untuk mengungkapkan perasaan dan kepercayaan responden tersebut terhadap sesuatu (orang, benda, lembaga, situasi,

dan lain-lain). Metode *projective* dapat menggunakan *word association test*, *sentence completion test*, *story completion test*, dan *thematic apperception test*.

f. Metode *In-Depth Interview*

Metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara yang mendalam (*in-depth interview*) hampir sama dengan wawancara personal, hanya saja pada metode *in-depth interview*, peneliti menggali secara mendalam pemikiran responden tentang objek yang ditanyakan.

g. Metode analisis konten (*Content Analysis*)

Metode pengumpulan data menggunakan analisis konten adalah metode dimana peneliti mengumpulkan sejumlah material seperti buku, majalah, koran, dan naskah lainnya yang ditulis secara verbal untuk kemudian dianalisis oleh peneliti. Metode analisis konten biasanya digunakan pada penelitian kualitatif dimana peneliti menggali informasi dari dokumen-dokumen tersebut.

2. Data sekunder

Menurut (Fitriya Fauzi, Abdul Basyith Dencik, 2019,124-128) buku yang berjudul Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi menyatakan bahwa:

“Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh pihak atau lembaga tertentu.”

G. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Indikator kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedudukan sebagai pengawas 2. Kebutuhan akan prestasi 3. Kecerdasan 4. Ketegasan 5. Kepercayaan diri 6. Inisiatif 7. Hubungan dengan bawahan 8. Daya ingat yang kuat 9. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang 10. Kemampuan analitik 	Ordinal
Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (Arianty, 2018)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X2)	Indikator Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan 7. Asuransi 8. Tunjangan 9. Fasilitas 	Ordinal

10. Penghargaan			
Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (Bolung et al., 2018)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X3)	Indikator Beban Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target Yang Harus Dicapai 4. Standar Pekerjaan 5. Permintaan Fisik (<i>Physical demand</i>) 6. Upaya (<i>Effort</i>) 7. Permintaan Mental (<i>Mental demand</i>) 8. Permintaan Sementara (<i>Temporal demand</i>) 9. Tingkat Frustrasi (<i>Frustration level</i>) 10. Kinerja (<i>Performance</i>) 	Ordinal
Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (Diana, 2019) dan (Budiasa, 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X4)	Indikator Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak 6. Sirkulasi Udara Ditempat Kerja 7. Hubungan Antar Pegawai 8. Kelembaban Di Tempat Kerja 9. Getaran Mekanis Di Tempat Kerja 	Ordinal

		10. Keamanan Ditempat Kerja	
Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia (Bukhari & Pasaribu, 2019)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Indikator Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemangkiran 2. Keinginan Pindah 3. Kinerja Karyawan 4. Rekan Kerja 5. Kenyamanan Kerja Karyawan 6. Gaji 7. Tingkat Kehadiran Kerja 8. Pengawasan (<i>Supervise</i>) 9. Hubungan Kerja 10. Fasilitas 	Ordinal
Sumber: (Sudaryo et al., 2018) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik			

Sumber: Hasil Observasi

H. Teknis Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut (Nikolaus Duli, 2019,103) dalam buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS, menyatakan bahwa:

“Validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya ingin diukur. Keandalan terkait dengan keakuratan dan ketepatan prosedur pengukuran. Kegunaan berkaitan dengan berbagai faktor ekonomi, kenyamanan, dan kemampuan menafsirkan.”

Rumus Korelasi Produk Moment Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2) (N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

n : Banyaknya subjek

x : Skor item

y : Skor total

r_{xy} : Koefisien korelasi item total

mengenai hal keputusan uji validitas yaitu, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat korelasi atau layak, namun jika signifikansi $> 0,05$, maka tidak dapat korelasi atau maka dikatakan tidak layak.
2. Apabila ditemukan tanda (*) pada pearson correlation dalam SPSS, maka variabel yang dianalisis terjadi korelasi. Melainkan jika tidak ditemukan tanda (*) pada pearson correlation dalam SPSS, maka variabel yang dianalisis tidak terjadi korelasi.
3. Andaikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya menunjukkan hasil yang valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya menunjukkan hasil yang tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017,363) buku yang berjudul Metode Penelitian Kombinasi, menyatakan bahwa:

“Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.”

Rumus Uji Reliabilitas:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

keterangan Uji Reliabilitas:

r_i : Reliabilitas

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$: Jumlah Varians butir

σ^2 : Varians total

mengenai hal keputusan uji reliabilitas yaitu, sebagai berikut:

1. Jika koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka dinyatakan terdapat reliabel.
2. Jika koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3.2
Standar Reliabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0.00-0.20	Sangat tidak reliable
0.21-0.40	Tidak reliabel
0.41-0.60	Cukup reliable
0.61-0.80	Reliabel
0.81-1.00	Sangat reliabel

Sumber: (Sugiyono, 2017,362)

I. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Menurut (Ghozali, 2018,161) buku yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9, menyatakan bahwa:

“Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.”

Uji normalitas memakai uji statistik non-parametrik kolmogorov-Smirnov (K-S) apabila memperlihatkan lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal. Apabila memperlihatkan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Adapun rumus uji normalitas yaitu, sebagai berikut:

Rumus Uji Normalitas:

$$X_h^2 = \frac{(f_o - fh)^2}{fh}$$

Keterangan Uji Normalitas:

X_h^2 : Nilai chi kuadrat hitung

f_o : Nilai observasi

fh : Nilai harapan didasarkan pada luas bidang kurva x jumlah data observasi

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Kusnawan et al., 2019) menyatakan bahwa:

“Uji Multikolinearitas untuk menguji model regresi yang dibuat, apakah terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antara variabel dependen dan variabel.”

Rumus Uji Multikolinearitas:

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Keterangan Uji Multikolinearitas:

VIF_i : Variance Inflation Factor

R_j^2 : Koefisien determinasi antara X1 dengan variabel bebas lainnya

j : 1,2,.....p

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Kusnawan et al., 2019) menyatakan bahwa:

“Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui adanya perbedaan *Varians* dari nilai residual pada suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lainnya.”

Dasar pengambilan keputusan tidak terdapat Heteroskedastisitas, jika:

- a) Titik data tidak terkumpul di satu area tetapi menyebar di atas dan bawah atau di sekitar nilai Nol (0).
- b) Penyebaran titik tidak berpola dan tidak bergelombang.

J. Hipotesis Penelitian

1. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

2. Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017,305-306) buku yang berjudul Metode Penelitian Bisnis, menyatakan bahwa:

“Regresi Linear Berganda adalah meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).”

Jadi Rumus Regresi Linear Berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen minimal 2 yaitu:

Persamaan Regresi untuk dua prediktor:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Persamaan regresi untuk tiga prediktor:

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

Keterangan Regresi Linear Berganda:

Y : Kepuasan kerja

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Kompensasi

- X_3 : Beban Kerja
 X_4 : Lingkungan Kerja
 a : Nilai Konstan
 $b_1 b_2 b_3$: koefisien arah regresi

3. Koefisien Korelasi

Menurut (Basuki & Prawoto, 2017,17) buku yang berjudul Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews, menyatakan bahwa:

“Konsep yang sangat erat kaitannya dengan koefisien determinasi (R^2) adalah koefisien korelasi (r). R^2 adalah koefisien yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) dalam suatu model. Sedangkan koefisien korelasi (r) mengukur derajat keeratan antara dua variabel.”

Rumus Koefisien Korelasi:

$$R_{y \cdot X_1 \cdot X_2 \cdot X_3 \cdot X_4} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 + (ryx_4)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_3) \cdot (ryx_4) \cdot (rx_1x_2x_3x_4)}{1 - (rx_1x_2x_3x_4)^2}}$$

Keterangan Koefisien Korelasi:

- y : Kepuasan Karyawan
 X_1 : Kepemimpinan
 X_2 : Kompensasi
 X_3 : Beban Kerja
 X_4 : Lingkungan Kerja

Maka dari itu:

$R_{y.X_1X_2X_3X_4}$: Korelasi antara variabel $X_1X_2X_3X_4$ secara bersama-sama dengan variabel Y

ry_{x_1} : Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y

ry_{x_2} : Korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y

ry_{x_3} : Korelasi *Product Moment* antara X_3 dengan Y

ry_{x_4} : Korelasi *Product Moment* antara X_4 dengan Y

$R_{X_1X_2X_3X_4}$: Korelasi *Product Moment* antara X_1, X_2, X_3, X_4

Dapat diberi kesimpulan bahwa:

- a. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan sempurna.

4. Koefisien Determinasi

Menurut (Basuki & Prawoto, 2017,14) buku yang berjudul Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews, menyatakan bahwa:

“Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

Rumus Determinasi:

$$Kd = r^2$$

Keterangan Determinasi:

Kd : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

5. Uji T

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Menurut (Basuki & Prawoto, 2017,88) buku yang berjudul Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews), menyatakan bahwa:

“pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.”

Rumus Uji T:

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

Keterangan Uji T:

r : Korelasi Parsial

n : Jumlah Sampel

t : t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel}

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- a. Apabila nilai sig < 0,05 maka H_a diterima dan suatu variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai sig > 0,05 H_a ditolak dan H_o diterima maka suatu variabel independen secara individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

6. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

Menurut (Basuki & Prawoto, 2017,87) buku yang berjudul Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews), menyatakan bahwa:

“Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima.”

Rumus Uji F:

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

Keterangan Uji F:

R : Koefisien Korelasi Ganda

K : Jumlah Variabel Independen

N : Jumlah Anggota Sampel

Untuk dapat dilakukan pengujian dapat dengan membandingkan besarnya nilai F penelitian dengan nilai F pada tabel dengan cara:

1. Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada tabel anova yang didapatkan dari output program SPSS Versi 25.
2. Menghitung nilai F tabel dengan taraf signifikansi tertentu.
3. Menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut:
 - a. Jika F penelitian $>$ nilai F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika F penelitian $<$ nilai F tabel maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
4. Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a yang diterima

