

**PENGARUH GAJI DAN JAM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN UD. HASBY MLARAK DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

SKRIPSI



Disusun Oleh:

RIMA DEVI SATRIANI

NIM: 210716076

Pembimbing :

Dr. SHINTA MAHARANI, S.E., M. Ak.

NIP. 19790525200312202

**IAIN
PONOROGO**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2020

ABSTRAK

Satriani, Rima Devi. Pengaruh Gaji dan Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai Variabel *Intervening*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Ekonomi Syariah.

Kata Kunci: Upah, Waktu Produksi, Imbalan, Sikap Terhadap Pekerjaan

Agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, sebuah perusahaan harus mempertahankan kepuasan kerja karyawannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya faktor gaji dan jam kerja. Faktor lainnya yaitu kompensasi, merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

Dari latar belakang tersebut, rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh gaji terhadap kompensasi kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (2) Pengaruh jam kerja terhadap kompensasi kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (3) Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (4) Pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (5) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (6) Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak dengan kompensasi sebagai variabel *intervening*. (7) Pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak dengan kompensasi sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengukuran berbantuan *software SPSS 21.0 for windows*, menggunakan metode pengambilan *Proportionate Stratified Random Sampling* serta dalam penentuan jumlah responden menggunakan rumus Slovin diperoleh hasil sebanyak 62 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja di UD. Hasby Mlarak. (2) Jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja di UD. Hasby Mlarak. (3) Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (4) Jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di UD. Hasby Mlarak. (5) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. (6) Kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan. (7) Kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Rima Devi Satriani
NIM : 210716076
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Gaji dan Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai
Variabel *Intervening*

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian Munaqasah.

Ponorogo, 27 Oktober 2020

Mengetahui,
Kaprodi

Unda Roudhotul Jannah, M. Ag
NIP. 197507162005012005

Menyetujui,
Pembimbing



Dr. Shinta Maharani, S.E., M. Ak.
NIP. 19790525200312202

PONOROGO



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Pengaruh Gaji dan Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai
Variabel *Intervening*

Nama : Rima Devi Satriani
NIM : 21071607
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah
satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang
Agung Eko Purwana, SE., MSI
NIP. 197109232000031002

: 



Penguji I
Ika Susilawati, SE., M.M
NIP. 197906142009012005

: 

Penguji II
Dr. Shinta Maharani, SE., M.Ak
NIP. 19790525200312202

: 

Ponorogo, 17 November 2020
Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005



SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rima Devi Satriani

NIM : 210716076

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi/Tesis :PENGARUH GAJI DAN JAM KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN UD. HASBY
MLARAK DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 17 November 2020

Penulis



Rima Devi Satriani

NIM : 210716076



PONOROGO

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rima Devi Satriani

NIM : 210716076

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH GAJI DAN JAM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN UD. HASBY MLARAK DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 17 November 2020

Pembuat pernyataan,



Rima Devi Satriani

NIM : 210716076

PONOROGO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, baik usaha kecil, menengah maupun besar ini menyebabkan timbulnya persaingan yang ketat antar perusahaan. Demikian halnya juga yang terjadi dalam bisnis konveksi. Persaingan dalam dunia konveksi akhir-akhir ini terus mengalami peningkatan. Ketatnya persaingan bisnis mengharuskan setiap perusahaan bekerja dengan baik untuk mengatur strategi bagaimana cara menguasai pangsa pasar yang ada. Penguasaan pangsa pasar dimaksud agar konsumen yang ada tetap bertahan dengan perusahaan yang bersangkutan.

Suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya di dunia kerja tentunya diperlukan suatu sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia yang dibutuhkan tidak hanya berkompeten melainkan juga harus yang kompetitif guna menjaga eksistensi suatu perusahaan tersebut. Karyawan bukan sekedar aset utama organisasi, tetapi merupakan modal manusia yang memiliki peran penting bagi kemajuan sebuah organisasi, karena merekalah yang menjadi penggerak seluruh aktivitas organisasi.¹ Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku dengan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Tujuan utamanya adalah

¹ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia "Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM"* (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), 269.

memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.²

Kunci utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang dimiliki adalah dengan memprioritaskan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.³

Dalam suatu perusahaan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan karyawan bertahan dan tidak pindah ke perusahaan lain. Kepuasan kerja karyawan menjadi utama yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, karena apabila karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka itu akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan tersebut. Salah satu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk tetap menjaga kepuasan kerja karyawan adalah dengan melakukan pembenahan gaji maupun jam kerja yang harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

Agar karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Depok: Rajawali Press, 2017), 7.

³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2007), 142.

kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor karyawan meliputi kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.⁴

Salah satu bentuk pengelolaan karyawan oleh perusahaan berupa pemberian gaji yang sesuai bagi karyawan agar memperoleh kepuasan kerja. Menurut Veithzal Rivai mendefinisikan gaji sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikutip oleh Kasmir dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya kewajiban perusahaan untuk membayar upah kerja atau gaji sebagai penghasilan atas balasnya. Upah kerja atau gaji yang dibayar haruslah

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 120.

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 379.

memenuhi kelayakan hidup minimal yang harus dipenuhi. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Berdasarkan SK (Surat Keputusan) Gubernur nomor 188/568/KPTS/013/2019 Tentang UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) di Jawa Timur tahun 2020. Dalam Surat Keputusan tersebut ditetapkan bahwa Upah Minimum Kerja kabupaten Ponorogo tahun 2020 sebesar Rp. 1.913.321,73.⁶

Tabel 1.1

Daftar Gaji Karyawan UD. Hasby Mlarak

Gaji	Jumlah	Presentase
< Rp. 1.000.000	16	25,80%
Rp. 1.000.000-1.500.000	27	43,50%
> Rp. 1.500.000 -2.000.000	14	22,60%
> Rp. 2.000.000	5	8,10%
Total	62	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Mengacu pada data dalam tabel di atas terlihat bahwa gaji yang diterima karyawan dengan besaran di bawah Upah Minimum

⁶ Disnaker Ponorogo, "Sosialisasi UMK Tahun 2020 Kabupaten Ponorogo", dalam <https://disnaker.ponorogo.go.id/2019/11/28/sosialisasi-umk-tahun-2020-kabupaten-ponorogo/>, (diakses pada tanggal 12 November 2020, jam 20.20).

Kabupaten/Kota sebesar 69,30% dengan jumlah 43 karyawan dimana setelah dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan UD. Hasby menunjukkan ketidakpuasan kerja dari karyawan disebabkan oleh upah atau gaji yang diterima belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.⁷ Dimana berdasarkan peraturan pemerintah mengenai upah atau gaji besaran tersebut masih dibawah UMR Ponorogo. Selain itu, pekerjaan yang dirasa membosankan serta berulang-ulang.

Selanjutnya jam kerja juga merupakan salah satu hal yang berperan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Waktu bekerja yang berjam-jam menyebabkan pekerja tidak memiliki waktu yang mereka inginkan untuk keluarga karena jam kerja yang panjang dan tidak nyaman.⁸ Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam pasal 77 ayat 1 UU No 13 tahun 2003, mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada kedua sistem kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam 1 minggu. Ketentuan waktu kerja selama 40 jam dalam

⁷ Fendy, wawancara, 10 September 2019 di UD. Hasby Mlarak

⁸ Dwi Murnita Sari, "Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi dan Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Wanita Bekerja di Kota Surakarta)", (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2019), 4.

satu minggu (sesuai Pasal 77 ayat (1) satu UU No. 13 tahun 2003) tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu tersebut selbihnya diatur dalam Keputusan Menteri.⁹ Keputusan Menteri tersebut adalah Kepmenakertrans No. 233 tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus, dimana pada Pasal 3 ayat 1 (satu) mengatur bahwa pekerjaan yang berlangsung terus menerus tersebut adalah pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan, pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi, pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi, pekerjaan di bidang usaha pariwisata, pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi, pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (pam), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi, pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan dan sejenisnya, pekerjaan di bidang media massa, pekerjaan di bidang pengamanan, pekerjaan di lembaga konservasi serta pekerjaan-pekerjaan apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Berdasarkan peraturan tersebut, maka jenis-jenis pekerjaan di atas dapat berlangsung secara terus menerus, tanpa mengikuti ketentuan jam kerja sebagaimana tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003.

Perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan karena mereka telah memberikan banyak waktu dan tenaganya untuk pencapaian

⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

target perusahaan. Orang-orang yang ada di dalam organisasi harus mendapat perhatian dan termotivasi untuk mengembangkan potensi diri dan kepuasan kerja mereka, perhatian dan inspirasi tersebut bisa didapatkan oleh karyawan dari pimpinanya. Pemimpin perlu memperhatikan kepentingan para bawahan atas karyawan yang ikut terlibat dalam kegiatan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.¹⁰ Dengan demikian jam kerja merupakan salah satu bukti yang digunakan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Selain faktor tersebut diatas, salah satu faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah faktor kompensasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Bentuk kompensasi bermacam-macam meliputi, upah, gaji, tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan, *insentif*, serta penghargaan atau *reward*.¹¹ Seperti telah diketahui bahwa seluruh aktivitas produksi perusahaan tidak terlepas dari pemberian kompensasi yang bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul sesuai bidang tugas masing-masing sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja organisasi.

¹⁰ Ni Made Wili Candra Dewi, "Pengaruh Jam Kerja yang panjang dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TELKOM WITEL BANDUNG", (Skripsi, Universitas Telkom Bandung, 2020), 8.

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 289.

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Demikian juga dengan kondisi yang terjadi pada gaji dan jam kerja yang ada pada UD. Hasby Mlarak. Dimana setelah melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan UD. Hasby Mlarak dapat disimpulkan bahwa gaji dan jam kerja yang ada pada UD. Hasby Mlarak belum memenuhi kepuasan kerja karyawan. Dimana gaji yang diterima belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan atas pekerjaannya masing-masing serta berdasarkan peraturan pemerintah mengenai upah atau gaji besaran tersebut masih dibawah UMR Ponorogo. Sedangkan untuk jam kerja perusahaan dimulai pukul 07.30 sampai dengan pukul 17.00. Kegiatan rutinan pagi hari di UD. Hasby Mlarak di isi dengan shalat Dhuha berjamaah selama 10-15 menit. Hari aktif UD. Hasby Mlarak yaitu hari senin-jumat pukul 07.30-17.00, hari sabtu pukul 07.30-12.00 dan jam istirahat selama 1,5 jam dengan total jam kerja 44 jam selama (1) minggu serta masa istirahat 1 hari setiap hari minggu. Namun setelah dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan UD. Hasby Mlarak, karyawan mengalami kelelahan bekerja dikarenakan jam kerja dalam seminggu cukup panjang, ditambah lagi lembur kerja jika ada pesanan yang banyak.¹²

¹² Yoga, wawancara, 10 September 2019 di UD. Hasby Mlarak.

Faktor yang menjadi penyebab karyawan belum merasa puas atas pekerjaannya adalah salah satunya bisa dilihat dari segi kompensasi yang mereka dapatkan dari perusahaan. Karyawan belum merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, dibuktikan dengan karyawan sering mengeluh, membicarakan atasan ataupun tentang perusahaan lainnya dengan teman kerja ketika waktu istirahat berlangsung maupun ketika jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan mengenai “Pengaruh Gaji dan Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kompensasi kerja karyawan UD. Hasby Mlarak?
2. Bagaimana pengaruh jam kerja terhadap kompensasi kerja karyawan UD. Hasby Mlarak?
3. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak?
4. Bagaimana pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak?

5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak?
6. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada UD. Hasby Mlarak?
7. Bagaimana pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada UD. Hasby Mlarak?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan maka penelitian dimaksudkan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kompensasi kerja karyawan UD. Hasby Mlarak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kompensasi kerja karyawan UD. Hasby Mlarak.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada UD. Hasby Mlarak.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada UD. Hasby Mlarak.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang bersifat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat ilmu ekonomi syariah, yaitu sebagai bahan acuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian di bidang ekonomi. Serta diharapkan mampu memahami tentang pengaruh gaji dan jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak dengan kompensasi sebagai variabel *intervening*.
2. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan mampu membantu para perusahaan, terutama UD. Hasby, dan perusahaan lain atau sejenis lainnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan kepuasan kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini bisa disajikan secara sistematis peneliti menyusunnya ke dalam lima bab yang berkelanjutan dan berhubungan satu sama lain. Kelima bab tersebut antara lain:

Bab pertama. Pendahuluan. Bab ini berfungsi sebagai gambaran umum untuk memberi pola pemikiran bagi seluruh skripsi, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua. Landasan Teori. Bab ini menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti yang meliputi kajian teori, kajian pustaka, kerangka berfikir, dan hipotesis.

Bab ketiga. Metode penelitian. Bab ini akan menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel dan indikator, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik pengecekan keabsahan data.

Bab keempat. Pembahasan. Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum lokasi penelitian yang terdiri dari sejarah berdirinya UD. Hasby Mlarak, visi dan misi perusahaan. Kemudian akan dibahas mengenai analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan sesuai dengan urutan hipotesis.

Bab kelima. Penutup. Bab ini merupakan bagian akhir dari isi penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran serta berfungsi mempermudah para pembaca dalam mengambil inti dalam skripsi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Jex and Britt (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan secara individu berbeda-beda. Perbedaan disebabkan karena masing-masing individu memiliki perbedaan baik dalam nilai yang dianutnya, sikap, perilaku maupun motivasi untuk bekerja. Kepuasan kerja akan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan sebaliknya ketidakpuasan akan menurunkan kinerja karyawan.¹

Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

¹ Kaswan, *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti* (Bandung: Alfabeta, 2015), 86.

Kepuasan kerja karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.²

Sedangkan menurut Handoko sebagaimana yang dikutip oleh Edy Sutrisno dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan atas apa yang mereka peroleh dari perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang baik, akan berdampak pula pada produktivitas perusahaan dan sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola suatu sistem untuk mempertahankan maupun meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

² Ferry Novliadi, *"Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja"* (Skripsi: Universitas Sumatera Utara, 2007). 27.

b. Teori Kepuasan Kerja

Di bawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor dari Herzberg.³

1) Teori keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. *Input* adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.⁴

Comparison person adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 120.

⁴ Ibid, 121.

karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.⁵

2) Teori perbedaan

Menurut Locke sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.⁶

3) Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.

4) Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.⁷

5) Teori pengharapan

Menurut Keith Davis sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan mengemukakan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan

⁷ Ibid.

suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari range 0-1. Jika karyawan merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan karyawan secara normal adalah di antara 0-1.⁸

6) Teori dua faktor dari Herzberg

Menurut Herzberg, rasa puas atau tidak puas disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.⁹

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

1) Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

⁸ Ibid, 123.

⁹ Ibid, 122.

2) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.¹⁰

d. Dampak kepuasan kerja

Banyak perilaku dan hasil kerja karyawan yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja karyawan:

1) Kinerja

Jacob dan Solomon (Spector, 1997) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 80.

dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, karyawan yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja.

2) Perilaku ekstra peran

Perilaku ekstra peran adalah perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja atau organisasi atau dengan kata lain perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Contohnya antara lain tepat waktu, membantu rekan kerja, memberikan usulan untuk memperbaiki organisasi, dan tidak menyalahgunakan waktu di tempat kerja.¹¹

3) Perilaku menghindar

Perilaku menghindar merupakan perilaku-perilaku yang dilakukan karyawan untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan seperti ketidakhadiran/kemangkiran dan pindah kerja. Ketidakhadiran menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan karyawan untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Karyawan yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang

¹¹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), 294-297.

ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya. Sedangkan pindah kerja adalah suatu tindakan yang merupakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, semakin jarang karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.

4) *Burnout*

Burnout merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Karyawan yang dalam keadaan *burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain, seperti tidak peduli terhadap orang lain, berkurangnya antusiasme dalam bekerja, perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya.¹²

5) Perilaku kontraproduktif

Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan karyawan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase dan pencurian. Perilaku-perilaku tersebut mempunyai

¹² Ibid.

berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

e. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut bukunya Kaswan sebagaimana berikut:

1) Pekerjaan itu Sendiri

Dalam indikator ini yaitu pekerjaan itu sendiri dapat membuat individu puas, ia menikmati pekerjaannya sendiri tampak terpengaruh oleh faktor lain, hal ini karena faktor lain sudah tercukupi. Dalam penelitian Judge dan Locke disebutkan bahwa bila seseorang karyawan dalam sebuah organisasi memiliki otonomi yang tinggi, kebebasan menentukan tugas-tugas dan jadwal kerja sendiri, perubahan dalam variabel ini memberi pengaruh yang secara besar pula terhadap kepuasan kerja.¹³

2) Gaji/upah

Gaji merupakan sistem ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbal jasa atas keterlibatannya dalam rangka mencapai tujuan dan kinerja organisasi. Gaji yang diterima dari ia bekerja memberikan jawaban atas kebutuhan individu dan keluarga, inilah yang menjadi alasan mengapa karyawan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya apabila

¹³ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersain Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 287.

masalah gaji yang sesuai ini dapat dipenuhi oleh suatu perusahaan. Individu akan merasakan kepuasan dalam bekerja karena sistem penggajian yang seimbang antara produktivitas yang dikeluarkan dengan imbalan yang diterima.

3) Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi, individu mendapat kesempatan promosi karena prestasi kinerjanya. Promosi berarti kenaikan jabatan. Menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Tindakan promosi oleh pimpinan terhadap bawahan. Pada umumnya tidak dapat dinyatakan dengan jelas. Sebab hal itu banyak tergantung kepada beberapa hal yang sulit untuk diketahui sebelumnya.

4) Supervisi

Menurut Gibson menyatakan pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memuaskan bawahannya. Hal itu akan tercermin pada sikap bawahannya yang cenderung patuh kepada atasannya, dan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.¹⁴

5) Rekan Kerja

Hal ini merupakan faktor yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja karena bagaimana juga manusia

¹⁴ Ibid.

merupakan makhluk sosial yang pasti membutuhkan interaksi dengan individu lain. Tidak mungkin seorang individu akan selalu mengandalkan dirinya sendiri, karena setiap individu mempunyai batas kemampuannya masing-masing. Dengan terciptanya hubungan yang baik di antara rekan sekerja maka rasa nyaman dan aman dalam bekerja akan tercipta di dalamnya sehingga kepuasan kerja dapat terwujud.

2. Gaji

a. Pengertian gaji

Gaji didefinisikan sebagai bayaran yang diterima oleh seorang pegawai untuk suatu masa waktu dan bukan untuk jam-jam kerja sebenarnya atau keluaran yang dihasilkan.¹⁵ Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa gaji atau upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁶ Mengenai gaji seorang pegawai atau buruh telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2013 tentang Kebijakan

¹⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 49.

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penetapan Upah Minimum, pada pasal 1 (satu) ayat 1(satu) menyatakan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.¹⁷ Berdasarkan SK (Surat Keputusan) Gubernur nomor 188/568/KPTS/013/2019 Tentang UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) di Jawa Timur tahun 2020. Dalam Surat Keputusan tersebut ditetapkan bahwa Upah Minimum Kerja kabupaten Ponorogo tahun 2020 sebesar Rp. 1.913.321,73.¹⁸

b. Fungsi penggajian

Gaji berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹⁹

c. Tujuan penggajian

Menurut Hasibuan dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, tujuan penggajian antara lain:

¹⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum

¹⁸ Disnaker Ponorogo, “Sosialisasi UMK Tahun 2020 Kabupaten Ponorogo”, dalam <https://disnaker.ponorogo.go.id/2019/11/28/sosialisasi-umk-tahun-2020-kabupaten-ponorogo/>, (diakses pada tanggal 12 November 2020, jam 20.20).

¹⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 316.

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Dan waktu pembayaran dan jumlahnya harus sesuai dengan perjanjian.

2) Kepuasan kerja

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

3) Pengadaan efektif

Jika program gaji diterapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

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

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.²⁰

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 25.

6) Disiplin

Dengan memberikan balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan kewajibannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dan semua diatur oleh pemerintah.

d. Dimensi dan indikator gaji

Dimensi gaji tersebut dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:²¹

1) Keadilan internal

Keadilan internal yaitu setiap jabatan atau posisi dan pekerjaan individu dihargai oleh perusahaan dengan perbandingan yang rasional, dari yang terendah sampai yang tertinggi. Keadilan internal gaji meliputi:

a) Keadilan internal kenaikan gaji

²¹ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Ghalia Indonesia, 2013), 373.

- b) Keadilan internal tunjangan
 - c) Keadilan internal insentif
 - d) Keadilan internal gaji
- 2) Keadilan eksternal

Keadilan eksternal berarti penggajian dilakukan dengan memperhatikan nilai pasar tenaga kerja di luar perusahaan, yang mampu bersaing dengan penggajian yang diberikan oleh perusahaan lain yang sejenis. Keadilan eksternal meliputi:

- a) Keadilan eksternal kenaikan gaji
- b) Keadilan eksternal tunjangan
- c) Keadilan eksternal insentif
- d) Keadilan eksternal gaji²²

3. Jam Kerja

a. Pengertian jam kerja

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah jumlah jam kerja adalah lamanya waktu dalam jam yang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam kerja istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal di luar pekerjaan selama seminggu.

Semakin tinggi jam kerja yang di gunakan untuk produksi maka hasil produksi yang dihasilkan akan semakin tinggi maka

²² Ibid.,

kesejahteraan karyawan akan semakin terpelihara dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

b. Indikator jam kerja

1) Jumlah jam kerja

Dalam pasal 77 ayat 1 UU No 13 tahun 2003, mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu:

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.²³

2) Waktu istirahat

Sedangkan dalam Pasal 79 ayat 1 dan 2, UU No. 13/2003 pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh, meliputi:

- a) Istirahat jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

²³ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77.

- b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.²⁴

3) Waktu lembur

Pasal 78 ayat 1, UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.

²⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79.

- b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud diatas wajib membayar upah lembur.²⁵

4. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi dapat berupa upah, gaji, *insentif*, penghargaan atau *reward*, ataupun berupa tunjangan lainnya.

b. Tujuan kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu, keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan

²⁵ Undang-undang republik indonesia no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 78.

mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.²⁶

c. Jenis-jenis kompensasi

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

a) Kompensasi finansial

(1) Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

(2) Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang

²⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 289-291.

diberikan. Besaran upah dapat berubah-ubah dan diberikan pada saat periode tertentu misalnya harian, mingguan.²⁷

(3) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak dll.

(4) Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan risiko cukup tinggi (misalnya petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip), dan karyawan yang melaksanakan tugas khusus (di luar tugas rutin).

²⁷ Suparyadi, *manajemen sumber daya manusia "menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM"* (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), 272-273.

b) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi finansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan, seperti mobil atau bus dinas, perumahan atau mess, asuransi tenaga kerja dll.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung dibedakan menjadi dua macam yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.²⁸

a) Kompensasi finansial

(1) Pensiun penuh

Kompensasi yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia

²⁸ Ibid.

pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

(2) Pensiun dini

Kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.²⁹

(3) Pesangon

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Uang pesangon dikeluarkan bersamaan dengan diberhentikannya karyawan tersebut dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan.

(4) Pensiun janda/duda

Kompensasi yang diberikan kepada janda/duda dari karyawan/karyawati yang

²⁹ Ibid.

diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia.

(5) Kompensasi nonfinansial

Kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini yaitu berupa asuransi kesehatan.³⁰

B. Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini, penulis mencoba untuk memberikan ulasan sedikit tentang penelitian terdahulu yang sesuai dengan judul penulis ambil, hal ini dilakukan agar tidak terjadi duplikasi penelitian. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan.

Tabel 2.1
Tabel Telaah Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Judul/Tahun	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
1	Atika Raniyawati/Pengaruh Gaji, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris pada karyawan CV. Lintas Kreasi Yogyakarta)/Universitas Muhammadiyah Surakarta tahun 2015.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa gaji, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan paling dominan.	Persamaan skripsi yang ditulis oleh peneliti dengan peneliti tersebut adalah sama sama membahas gaji terhadap kepuasan kerja. Persamaan kedua yakni sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi aspek yang diambil, peneliti mengambil aspek gaji,

³⁰ Ibid, 273-274.

			<p>jam kerja, dan kompensasi sedangkan dalam skripsi tersebut mengambil aspek gaji, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Perbedaan yang lain adalah analisis data yang digunakan peneliti menggunakan analisis jalur sedangkan dalam skripsi tersebut menggunakan analisis regresi berganda.</p>
2	<p>Rohmatul Isrohah/ Analisis Pengaruh Modal Kerja dan Jam Kerja terhadap Pendapatan Bersih Pedagang Kaki Lima di Kelurahan Ngaliyan Semarang (Studi Kasus Pedagang Kaki Lima di Kelurahan Ngaliyan Kota Semarang)/ Universitas Islam Negeri Walisongo Tahun 2015.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa modal kerja dan jam kerja secara parsial berpengaruh terhadap pendapatan bersih pedagang kaki lima di Kelurahan Ngaliyan Semarang dengan variabel jam kerja paling dominan.</p>	<p>Persamaan skripsi yang ditulis oleh peneliti dengan peneliti tersebut adalah sama sama membahas jam kerja. Persamaan kedua yakni sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi aspek yang diambil, peneliti mengambil aspek budaya organisasi, jam kerja, dan kompensasi sedangkan dalam skripsi tersebut mengambil aspek modal kerja dan jam kerja. Perbedaan yang</p>

			lain adalah analisis data yang digunakan peneliti menggunakan analisis jalur sedangkan dalam skripsi tersebut menggunakan analisis regresi berganda.
3	Wenny Destyani/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Sri Rejeki Fertilizer)/ Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Tahun 2015.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Rejeki Fertilizer dengan variabel lingkungan kerja paling dominan.	Persamaan skripsi yang ditulis oleh peneliti dengan peneliti tersebut adalah sama sama membahas kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan kedua yakni sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi aspek yang diambil, peneliti mengambil aspek budaya organisasi, jam kerja, dan kompensasi sedangkan dalam skripsi tersebut mengambil aspek etika kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Perbedaan yang lain adalah analisis data yang digunakan peneliti menggunakan analisis jalur

			sedangkan dalam skripsi tersebut menggunakan analisis regresi berganda.
4	Rati Nawastuti/Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang)/Institut Agama Islam Negeri Salatiga Tahun 2018.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mampu memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Persamaan skripsi yang ditulis oleh peneliti dengan peneliti tersebut adalah sama sama membahas kompensasi. Persamaan kedua yakni sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Persamaan yang lain adalah analisis data yang digunakan sama-sama menggunakan analisis jalur. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi aspek yang diambil, peneliti mengambil aspek gaji, jam kerja, dan kompensasi sedangkan dalam skripsi tersebut mengambil aspek motivasi, kompensasi, dan kinerja.
5	Nova Ariyani, Evi Yuniarti, Lihan Rini Puspo Wijaya/Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Lambang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi	Persamaan hasil penelitian yang ditulis oleh peneliti dengan peneliti tersebut adalah sama sama membahas pengaruh gaji terhadap

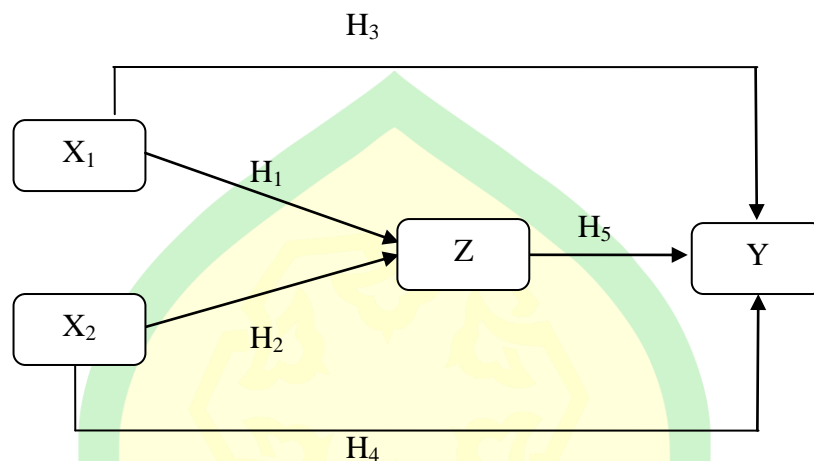
	Jaya/Politeknik Negeri Lampung Tahun 2019.	pada PT. Lambang Jaya.	kepuasan kerja. Persamaan kedua yakni sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi aspek yang diambil, peneliti mengambil aspek gaji, jam kerja, dan kompensasi sedangkan dalam penelitian tersebut mengambil aspek gaji. Perbedaan yang lain adalah analisis data yang digunakan peneliti menggunakan analisis jalur sedangkan dalam skripsi tersebut menggunakan analisis regresi berganda.
--	--	------------------------	--

Penelitian ini melanjutkan kajian tentang kepuasan kerja yang telah diteliti oleh peneliti terdahulu. Penelitian ini mengembangkan lebih mendalam mengenai gaji, jam kerja dan kompensasi yang belum diteliti sebelumnya oleh peneliti terdahulu.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan kerangka konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai

masalah yang penting.³¹ Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka dihasilkan kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

Variabel X_1 : Gaji

Variabel X_2 : Jam Kerja

Variabel Z : Kompensasi

Variabel Y : Kepuasan Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi,

³¹ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2015), 91.

hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.³²

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

1. H_{01} : Tidak ada pengaruh antara gaji (X_1) terhadap kompensasi kerja karyawan (Z) pada UD. Hasby Mlarak
 H_{a1} : Terdapat pengaruh antara gaji (X_1) terhadap kompensasi kerja karyawan (Z) pada UD. Hasby Mlarak
2. H_{02} : Tidak ada pengaruh antara jam kerja (X_2) terhadap kompensasi kerja karyawan (Z) pada UD. Hasby Mlarak
 H_{a2} : Terdapat pengaruh antara jam kerja (X_2) terhadap kompensasi kerja karyawan (Z) pada UD. Hasby Mlarak
3. H_{03} : Tidak ada pengaruh antara gaji (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada UD. Hasby Mlarak
 H_{a3} : Terdapat pengaruh antara gaji (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada UD. Hasby Mlarak
4. H_{04} : Tidak ada pengaruh antara jam kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada UD. Hasby Mlarak
 H_{a4} : Terdapat pengaruh antara jam kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada UD. Hasby Mlarak

³² Ibid, 64.

5. Ho₅ : Tidak ada pengaruh antara kompensasi (Z) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada UD. Hasby Mlarak

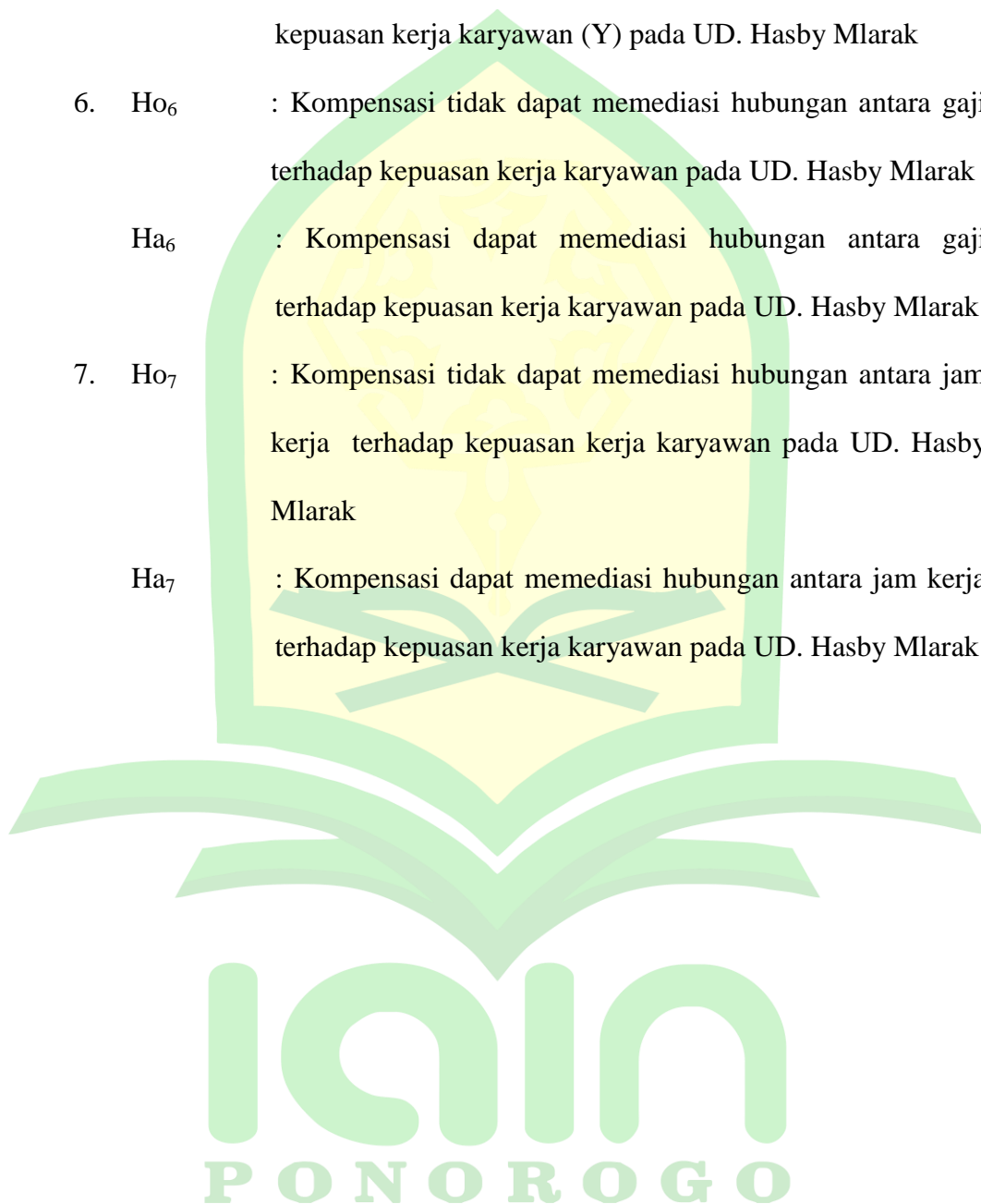
Ha₅ : Terdapat pengaruh antara kompensasi (Z) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada UD. Hasby Mlarak

6. Ho₆ : Kompensasi tidak dapat memediasi hubungan antara gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Hasby Mlarak

Ha₆ : Kompensasi dapat memediasi hubungan antara gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Hasby Mlarak

7. Ho₇ : Kompensasi tidak dapat memediasi hubungan antara jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Hasby Mlarak

Ha₇ : Kompensasi dapat memediasi hubungan antara jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Hasby Mlarak



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Berdasarkan metodenya penelitian dibagi menjadi 3 yakni metode kualitatif, metode kuantitatif dan metode kombinasi.¹ Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.² Sedangkan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara melakukan pengukuran, sehingga peneliti menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan datanya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan konveksi UD. Hasby yang beralamatkan Jalan Mlarak Pulung No. 32, Gunung Sari, Mlarak, Ponorogo. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini pada Agustus 2019-November 2020.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 15.

² *Ibid.*,

C. Populasi dan Sampel

Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan merupakan definisi dari populasi. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian.³ Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁴ Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Hasby Mlarak sebanyak 160 orang yang terdiri dari beberapa bagian meliputi bagian *Staff* sebanyak 10 orang, bagian *cutting* sebanyak 9 orang, bagian *sewing* sebanyak 117 orang, bagian *printing* sebanyak 13 orang dan bagian *packing* sebanyak 11 orang.⁵

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populaai itu.⁶

Sampel data dalam penelitian ini diambil dengan metode pengambilan *Proportionate Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 173.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 130.

⁵ "Riza Atut, *Wawancara*, 31 Oktober 2019 di UD. HASBY Mlarak"

⁶ *Ibid.*, 131.

dan berstrata secara proporsional. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendapat Slovin, yang menyatakan rumus dari sampel adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan/*margin of error max.*⁷

Dalam penelitian ini, UD. HASBY memiliki karyawan sebanyak 160 orang. Sehingga, jika diaplikasikan dalam rumus akan mendapatkan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{160}{1 + 160 \times 0,1^2} = 61,53$$

n = 62 responden

Untuk mengetahui tingkat kevaliditasan suatu sampel, maka digunakanlah *Margin of error max* sebesar 10%. Jadi, sampel pada penelitian ini berjumlah 62 karyawan.

⁷ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam : Pendekatan Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Contoh-Contoh Aplikasi: Proposal Penelitian dan Lapangannya)* (Depok : Rajawali Press, 2008), 180.

D. Variabel dan Indikator

Sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulan disebut dengan variabel penelitian.⁸ Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu gaji dan jam kerja.

2. Variabel dependen

Variabel dependen merupakan variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

3. Variabel *Intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.⁹ Variabel *Intervening* yang digunakan dalam penelitian ini kompensasi.

⁸ Mochamad Fauzi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Semarang: Walisongo Press, 2009), 145.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 57.

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah penjelasan dari masing-masing variabel, dimana terdapat dua variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel *Intervening* yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator pembentuknya.¹⁰

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Sumber
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan atas apa yang mereka peroleh dari perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang baik, akan berdampak pula pada produktivitas perusahaan dan sebaliknya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/upah 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan kerja	Kaswan, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi</i> (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 287.
Gaji (X ₁)	Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa gaji atau upah adalah	1. Keadilan internal a. Keadilan internal kenaikan	Mulyadi, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan</i> (Bandung:

¹⁰ Eko Putro Widoyoko, *Tehnik Penyusunan Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 5.

	<p>hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan</p>	<p>gaji</p> <p>b. Keadilan internal tunjangan</p> <p>c. Keadilan internal intensif</p> <p>d. Keadilan internal gaji</p> <p>2. Keadilan eksternal</p> <p>a. Keadilan eksternal kenaikan gaji</p> <p>b. Keadilan eksternal tunjangan</p> <p>c. Keadilan eksternal intensif</p> <p>d. Keadilan eksternal gaji</p>	<p>Ghalia Indonesia, 2013), 373.</p>
Jam kerja (X ₂)	<p>Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah jumlah jam kerja adalah lamanya waktu dalam jam yang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam</p>	<p>1. Jumlah jam kerja</p> <p>2. Waktu istirahat</p> <p>3. Waktu lembur</p>	<p>Nishfu Laila Zahara, <i>Pengaruh Jam Kerja dan Lama Usaha terhadap Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Jalan Suromenggolo</i></p>

	kerja istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal di luar pekerjaan selama seminggu		<i>Kabupaten Ponorogo (Ponorogo: IAIN Ponorogo. 2020), 21-23.</i>
Kompensasi (Z)	Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 	T. Hani Handoko, <i>Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: BDFE-Yogyakarta, 2014), 158-159.</i>

E. Instrument Penelitian

Penelitian ini menggunakan angket dengan skala *likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Angket dengan skala *likert* memuat 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu : (SS) sangat setuju, (S) setuju, (TS) tidak setuju, dan (STS) sangat tidak setuju.¹¹ Angket ini digunakan untuk menggali informasi tentang pengaruh budaya organisasi dan jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 219.

Berikut ini pedoman penskoran untuk menilai jawaban karyawan UD. Hasby Mlarak.

Tabel 3.2
Skor jawaban angket

No	Pilihan jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak setuju (TS)	2
4	Sangat tidak setuju (STS)	1

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Selain itu, validitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur.¹²

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

¹² Danang Sunyoto, *Praktik SPSS Untuk Kasus Dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 108.

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan kuesioner tidak valid¹³

Untuk mempermudah penghitungan peneliti menggunakan bantuan program SPSS 21.0 untuk menguji validitas instrumen dengan melihat nilai *person correlation*. Selanjutnya apabila terdapat item-item pernyataan atau pertanyaan yang tidak memenuhi kriteria validitas (tidak valid), maka item tersebut akan dikeluarkan dari angket.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur semua kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.¹⁴

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen.¹⁵

¹³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta : Rineka cipta, 2010), 72

¹⁴ Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002), 135.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 205.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kuantitatif teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara, dokumentasi, angket (kuesioner), dan observasi.¹⁶ Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk menjangkau atau mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai dengan lingkup penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

Peneliti dalam melakukan penelitian harus melakukan kegiatan pengumpulan data, karena prosedur yang menentukan baik tidaknya penelitian. Jika pengumpulan data dirancang dengan baik maka hasil dari penelitian akan baik. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti meliputi:

1. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana instrumen penggalian data secara lisan bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan detail, peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.¹⁷

2. Dokumentasi

¹⁶ Siti Rahma Fatmawati, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Islam dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020), 71.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 218.

Suatu teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan atau menghimpun dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik merupakan pengertian dari dokumentasi. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, baik berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Penelitian ini menggunakan dokumentasi untuk menggali informasi terkait struktur organisasi, sejarah perusahaan, profil perusahaan, dan data yang berkaitan dengan karyawan¹⁸

3. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket dalam penelitian ini adalah angket dengan skala *likert*, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

4. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

¹⁸ Siti Rahma Fatmawati, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Islam dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020), 72.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.¹⁹

H. Teknik Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai pada tabel *one sample kolmogorov-smirnov* $Z > 0,05 = \alpha$

b. Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.

Kriteria untuk menentukan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), jika nilai VIF tidak melebihi 5, maka tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya.

¹⁹ Ibid, 223.

c. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain.

Kriteria untuk menentukan apakah terjadi heterokedastisitas atau tidak dapat dilihat pada tabel *coefficient* dengan variabel dependen ABS_RES. Tidak terjadi heterokedastisitas jika nilai sig pada tabel *coefficient* $> 0,05 = \alpha$ dan sebaliknya.²⁰

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan uji yang digunakan untuk mencari bagaimana satu variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk analisis regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

a dan b = Konstanta

e = *Error*

²⁰ Irfan Azuar Juliandi Dan Saprinan Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi, Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri* (Medan : UMSU Press, 2014), 161.

3. Pengujian hipotesis

a. Uji t

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Untuk pengambilan kesimpulannya jika $\text{sig} < 0,05 = \alpha$ dan jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (\alpha ; \text{df})$, $\text{df} = n - K$ maka variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen begitu sebaliknya.

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin banyak kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 (semakin kecil, mendekati nol, maka akan dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah kecil terhadap variabel dependen). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.²¹

²¹ Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS: Contoh Kasus dan Pemecahannya* (Yogyakarta: Andi, 2010), 89.

4. Analisis jalur

Analisis jalur atau *path analysis* merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.²²

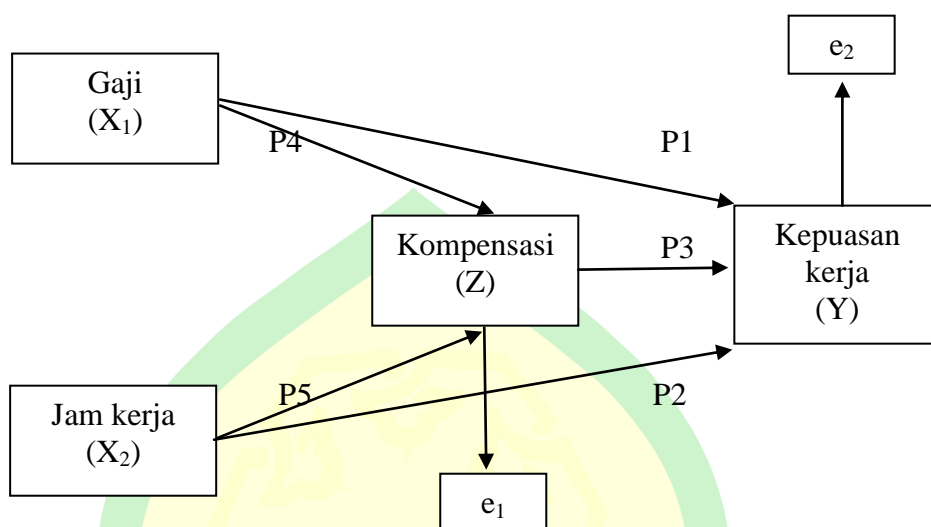
Variabel intervening adalah variabel yang menjadi perantara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis jalur digunakan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Uji analisis jalur pada penelitian ini menggunakan cara mengkalikan koefisien regresi. Hubungan langsung dalam analisis jalur terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua tadi. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini. Model penelitian sebagai berikut:

The logo of IAIN Ponorogo is a large, stylized green emblem. It features a central sun-like symbol with rays, surrounded by a green archway. Below the archway, the letters 'IAIN' are written in a large, bold, green font, and 'PONOROGO' is written in a smaller, bold, green font underneath. The entire logo is semi-transparent and serves as a background for the text on the page.

IAIN
PONOROGO

²² Jonathan Sarwono, *Path Analysis "Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi Tesis dan Disertasi"* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), 17.



Gambar 3.1 Model Struktural Analisis Jalur

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kualitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan hubungan antara variabel, nilai P menggambarkan Beta yang berfungsi sebagai koefisien jalur.²³ Rumus analisis jalur dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung

Diperoleh dari koefisien Beta dari hasil uji t (parsial). Untuk menghitung pengaruh langsung caranya sebagai berikut:

- Pengaruh variabel gaji terhadap kepuasan kerja karyawan
 X_1 ke $Y = P_1$
- Pengaruh variabel jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
 X_2 ke $Y = P_2$

²³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 21* (Semarang: UNDIP, 2013), 249.

- c. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

$$Z \text{ ke } Y = P3$$

- d. Pengaruh variabel gaji terhadap kompensasi

$$X1 \text{ ke } Z = P4$$

- e. Pengaruh variabel jam kerja terhadap kompensasi

$$X2 \text{ ke } Z = P5$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

Dalam penelitian ini untuk menghitung pengaruh tidak langsung caranya sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel gaji terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi

$$P4 \times P3$$

- b. Pengaruh variabel jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi

$$P5 \times P3$$

3. Pengaruh Total

Untuk menghitung pengaruh total dengan cara sebagai berikut:

a. $P4 + P3$

b. $P5 + P3$

4. Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kompensasi. Uji sobel dilakukan untuk menguji

pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui Z. Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan :

Sa : Standar error X-Y

Sb : Standar eror Z-Y

a : Koefisien regresi Z-Y

b : Koefisien regresi X-Z²⁴

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Apabila pengujian Z lebih besar dari 1,96 (standar nilai Z mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi.

²⁴ Ibid.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah berdirinya UD. Hasby Mlarak

Kaos hasby berdiri sejak juni 1993 yang didirikan oleh bapak Thohir Fauzi bersama Istrinya, Ibu Thohir. Pada awalnya usaha ini bernama Hasby Collection. Di awal perintisan pada tahun 1993, pemasaran hanya dilakukan di area tertentu saja seperti area Ponorogo dan area Trenggalek. Mengapa demikian karena wilayah tersebut merupakan daerah asli atau kota kelahiran dari bapak Thohir (Ponorogo) dan Ibu Thohir (Trenggalek). Strategi pemasaran yang dilakukan bapak Thohir yaitu melakukan penawaran dan memberikan promosi di hampir semua sekolah (SD, SMP, SMA) maupun instansi pemerintahan/ non pemerintahan. Dalam penyelesaian pemesanan, masih dipegang oleh ibu Thohir sendiri. Seiring berjalannya waktu ada perekrutan karyawan mulai dari saudara sendiri maupun orang lain. Selain itu, bapak Thohir juga berjualan produk lainnya seperti jual beli perhiasan, rental mobil, pembuatan plavon, pembuatan sambal pecel.¹

Pada tahun 2000, Hasby Collection memiliki semangat untuk mengembangkan usaha agar lebih berkembang besar melalui peminjaman dana kepada pihak bank. Namun muncul problem besar dimana banyak usaha yang dijalankan, diiringi bunga bank yang cukup

¹ Riza Atut, *Wawancara*, 31 Oktober 2019 di UD. Hasby.

besar dan muncul kesadaran akan riba bank sehingga pada tahun 2016 Hasby Collection harus memutuskan hubungan dengan pihak bank. Pada tahun tersebut, untuk melunasi pinjaman bank, mengharuskan bapak Thohir untuk menjual aset lainnya dan pada akhirnya hanya tersisa Hasby Collection tersebut.

Pada tahun 2016 mulai mengembangkan usaha Hasby Collection menjadi Kaos Hasby dimulai dari pembangunan pabrik. Pada tahun 2017-2018 pembelian mesin secara tunai. Produksi yang awalnya hanya 17 orang kini memiliki 150 pekerja dan produksi harian saat ini mampu mencapai 5.000 pcs per hari.²

2. Visi dan Misi UD. Hasby Mlarak

a. Visi UD. Hasby Mlarak

Masyarakat sejahtera dalam ridlo illahi melalui perusahaan fashion berstandart internasional.

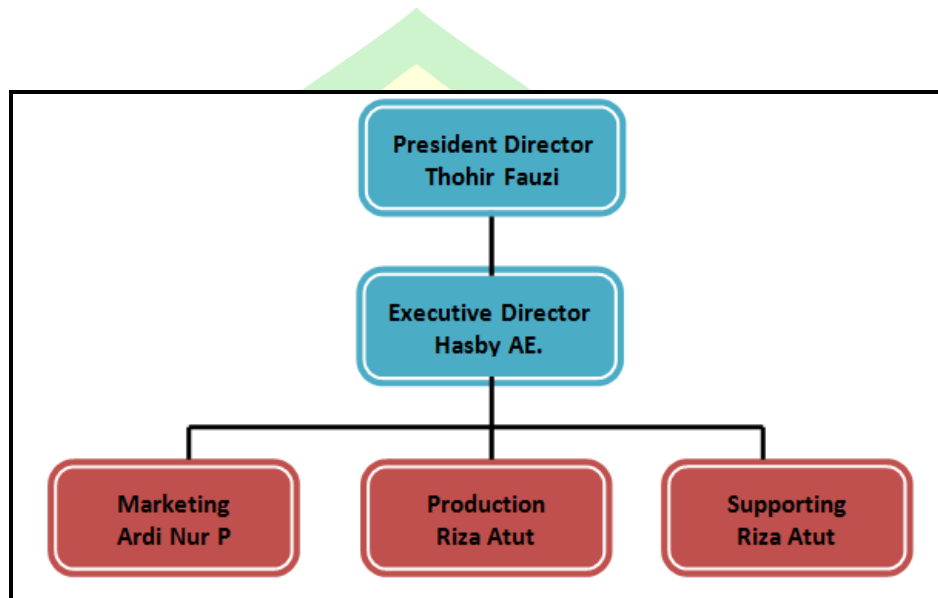
b. Misi UD. Hasby Mlarak

- 1) Memberikan pelayanan yang prima kepada para pelanggan dengan menghasilkan produk berkualitas.
- 2) Menciptakan lapangan kerja dengan penghasilan yang layak bagi para anggota team.
- 3) Membangun sarana peribadatan dan menghidupkan kegiatan pembinaan masyarakat.

² Ibid.,

4) Mewujudkan keluarga yang terdidik, sejahtera dan harmonis dalam suasana islami.

3. Susunan Personalia UD. Hasby Mlarak



Gambar 4.1
Struktur Susunan Personalia UD. Hasby Mlarak

a. Secara struktural dibagi menjadi 3 bagian besar, yaitu:³

1) *Marketing*

Desaigner : Leo dan Yoga

Customer Service : Ardila

Telemarketing : Alfita

Sales Taking Order : Aris, Jamali, Iwan, Erna,
Agus, Afif, Krisdhian.

2) *Production*

Preparation : *Cutting* (Ambar), *Printing*

(Cici), *Press* (Sri Rahayu)

³ Ibid.,

Production Sewing : Sewing (Sri Kuthit, Ana),
Bordir (Agung)

Finishing : Packing (Nurjanah)

Technical and Quality Control : Suparno

Follow Up Order : Febri

3) *Supporting*

Pembelian : Ratna

Keuangan : Rahayu

Kekaryawanan : Erma

General Affair : Security (Pujo dan Yodi)

Driver (Deddy)

4. Portofolio UD. Hasby Mlarak

UD. Hasby merupakan perusahaan konveksi yang berdiri sejak tahun 1993 dimana dalam proses produksinya di mulai dari pengolahan bahan baku yang berupa lembaran kain diubah menjadi produk siap pakai yang berupa:⁴

- b. Kaos
- c. Training Olahraga
- d. Kemeja
- e. Sweater
- f. Baju PDH
- g. Jaket sport

⁴ Ibid.,

Selain menyediakan produk siap pakai, UD. Hasby juga menyediakan jasa, seperti:

- a. Bordir
 - b. *Sewing* (Menjahit)
 - c. *Printing* (Sablon)
5. Mekanisme produksi dan jasa layanan

a. *Cutting*

Cutting merupakan proses pemotongan kain mengikuti pola yang terdapat pada kertas karton, dimana pada kertas karton tersebut sebelumnya telah ditentukan ukuran secara umum dari UD. Hasby. Ukuran baju UD. Hasby memiliki 4 jenis ukuran yaitu ukuran S, ukuran M, ukuran L, dan ukuran XL.⁵

b. *Printing*

Printing merupakan proses mencetak suatu gambar dalam media kain. Dalam prosesnya menggunakan alat bantu berupa screen sablon/ film sablon serta bahannya menggunakan lem sablon ramah lingkungan bermerk SEIKA.

c. *Sewing*

Sewing merupakan proses dalam menyatukan bagian-bagian kain yang sebelumnya telah dipotong sesuai polanya. Dalam tahap sewing, kain terbagi menjadi 2 yaitu kain promo dan kain premium.

Kain promo meliputi jenis kain TCKH, HS, PE, KH1, BTM,

⁵ Ibid.,

danDK. Sedangkan kain premium meliputi jenis kain Diadora, Carded, Combad, dan Lacos.

d. *Packaging*

Packaging merupakan proses akhir dari proses sebelumnya.

Dalam prosesnya baju/celana dibungkus dengan plastik sesuai ukuran agar produk terjaga dan terlindungi.

6. Strategi pemasaran

Menggunakan 3 sistem strategi pemasaran yaitu:

a. *Customer service*

Sistem dimana pihak dari pembeli datang langsung ke kantor untuk melakukan pemesanan.

b. *Telemarketing*

Pihak dari *telemarketing* menghubungi kembali pembeli yang sebelumnya pernah melakukan pemesanan namun dalam periode sekitar 2 bulan belum melakukan pemesanan kembali ke UD. Hasby. Dari hasil tersebut diharapkan adanya pemesanan kembali dari pembeli dan kritik saran dari pembelian sebelumnya.⁶

c. *Sales Taking Order*

Pihak perusahaan memiliki karyawan yang bertugas menjemput bola, dimana sales akan mendatangi calon *customer*

⁶ Ibid.,

untuk melakukan pengenalan produk dan penawaran produk serta diharapkan ada pemesanan dari *customer*.⁷

7. Perencanaan strategis pengembangan usaha
 - a. Memenuhi kapasitas sampai dengan penuh.
 - b. Melakukan kemitraan seperti sistem waralaba dan bekerja sama dengan para investor.
 - c. Membangun outlet di beberapa kota.
 - d. Menambah lahan produksi.

B. Hasil pengujian deskriptif

1. Data sampel penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian dengan membagikan kuesioner *online*. Kuesioner dibagikan melalui via *whatsapp* pribadi masing-masing karyawan UD. Hasby Mlarak. Dari data pengolahan kuesioner diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.1
Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	62	100%
Kuesioner yang diambil	62	100%
Kuesioner yang digunakan	62	100%
Kuesioner yang tidak digunakan	0	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa penyebaran kuesioner pada penelitian ini sebanyak 62 dan kuesioner yang diterima *online*

⁷ Ibid.,

sebanyak 62 (100%). Kuesioner yang dapat digunakan sebanyak 62 (100%) sehingga kuesioner yang tidak digunakan sebesar 0%.

2. Karakteristik responden

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan UD. Hasby Mlarak dan sampel yang ditarik berjumlah 62 responden. Responden-responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik-karakteristik penelitian sebagai berikut:

a. Berdasarkan pendidikan terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan UD. Hasby Mlarak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase
SD	0	0%
SMP	3	4,80%
SMA	45	72,60%
S1	14	22,60%
Total	62	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan UD. Hasby Mlarak yang menjadi responden berjumlah 62 karyawan dengan pendidikan terakhir karyawan dikategorikan menjadi empat yaitu SD, SMP, SMA, Strata satu (S1). Pendidikan terakhir SD berjumlah nol atau tidak ada karyawan yang berpendidikan terakhir SD, sedangkan pendidikan terakhir

SMP berjumlah 3 karyawan, SMA berjumlah 45 karyawan, Strata satu (S1) berjumlah 14 karyawan. Pendidikan terakhir terbanyak pada UD. Hasby Mlarak adalah SMA yang berjumlah 45 karyawan.

b. Berdasarkan lama bekerja

Adapaun data mengenai lama bekerja pegawai UD.

Hasby Mlarak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Presentase
1-6 bulan	14	22,60%
6 bulan-1 tahun	15	24,20%
1 tahun-2 tahun	22	35,50%
> 2 tahun	11	17,70%
Total	62	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan UD. Hasby Mlarak yang menjadi responden berjumlah 62 karyawan. Peneliti mengelompokkan menjadi 4 kategori, yaitu lama bekerja 1 bulan-6bulan, lama bekerja 6 bulan-1 tahun, lama bekerja 1 tahun-2 tahun, dan lama bekerja > 2 tahun. Karyawan yang bekerja selama 1 bulan-6 bulan sebanyak 14 karyawan, 6 bulan-1 tahun sebanyak 15 karyawan, 1 tahun-2 tahun sebanyak 22 karyawan, > 2 tahun sebanyak 11 karyawan. Lama bekerja terbanyak pada karyawan UD. Hasby Mlarak adalah 1 tahun-2 tahun yang berjumlah 22 karyawan.

c. Berdasarkan gaji

Adapun data mengenai gaji karyawan UD. Hasby Mlarak adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Gaji

Gaji	Jumlah	Presentase
< Rp. 1.000.000	16	25,80%
Rp. 1.000.000-1.500.000	27	43,50%
> Rp. 1.500.000 - 2.000.000	14	22,60%
> Rp. 2.000.000	5	8,10%
Total	62	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan UD. Hasby Mlarak di kelompokkan menjadi 4 kategori gaji, yaitu gaji < Rp. 1.000.000, gaji Rp. 1.000.000-1.500.000, gaji > Rp. 1.500.000 -2.000.000, gaji > Rp. 2.000.000. Karyawan yang memperoleh gaji < Rp. 1.000.000 berjumlah 16 orang, karyawan dengan gaji Rp. 1.000.000-1.500.000 berjumlah 27 orang, gaji > Rp. 1.500.000 -2.000.000 berjumlah 14 orang, gaji > Rp. 2.000.000 berjumlah 5 orang.

C. Hasil pengujian instrument

1. Hasil uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan sebagai alat ukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk

mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam mendefinisikan variabel.⁸ Peneliti menerapkan taraf signifikansi sebesar 5%, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai korelasi (r) = 0,05, maka butir pernyataan dan indikator dikatakan valid, jika sebaliknya maka dikatakan tidak valid. Berikut ini hasil uji validitas dari jawaban responden, meliputi:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Gaji

No item	Pernyataan	"r" hitung	"r" tabel	Keterangan
1	G1	0,396	0,361	Valid
2	G2	0,431	0,361	Valid
3	G3	0,647	0,361	Valid
4	G4	0,647	0,361	Valid
5	G5	0,413	0,361	Valid
6	G6	0,471	0,361	Valid
7	G7	0,556	0,361	Valid
8	G8	0,687	0,361	Valid
9	G9	0,498	0,361	Valid
10	G10	0,647	0,361	Valid
11	G11	0,703	0,361	Valid
12	G12	0,468	0,361	Valid
13	G13	0,648	0,361	Valid
14	G14	0,687	0,361	Valid
15	G15	0,731	0,361	Valid
16	G16	0,502	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

⁸ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pusaka Baru Press, 2015), 108.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa gaji dari butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan adalah valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Jam Kerja

No item	Pernyataan	"r" hitung	"r" tabel	Keterangan
1	JK1	0,784	0,361	Valid
2	JK2	0,534	0,361	Valid
3	JK3	0,659	0,361	Valid
4	JK4	0,677	0,361	Valid
5	JK5	0,728	0,361	Valid
6	JK6	0,517	0,361	Valid
7	JK7	0,411	0,361	Valid
8	JK8	0,610	0,361	Valid
9	JK9	0,659	0,361	Valid
10	JK10	0,675	0,361	Valid
9	JK9	0,659	0,361	Valid
10	JK10	0,675	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas, butir pernyataan dari budaya organisasi memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan adalah valid.

P O N O R O G O

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kompensasi

No item	Pernyataan	"r" hitung	"r" tabel	Keterangan
1	K1	0,686	0,361	Valid
2	K2	0,863	0,361	Valid
3	K3	0,792	0,361	Valid
4	K4	0,848	0,361	Valid
5	K5	0,736	0,361	Valid
6	K6	0,758	0,361	Valid
7	K7	0,668	0,361	Valid
8	K8	0,927	0,361	Valid
9	K9	0,919	0,361	Valid
10	K10	0,752	0,361	Valid
11	K11	0,843	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dari butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan adalah valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No item	Pernyataan	“r” hitung	“r” tabel	Keterangan
1	KK1	0,529	0,361	Valid
2	KK2	0,705	0,361	Valid
3	KK3	0,778	0,361	Valid
4	KK4	0,761	0,361	Valid
5	KK5	0,826	0,361	Valid
6	KK6	0,725	0,361	Valid
7	KK7	0,833	0,361	Valid
8	KK8	0,834	0,361	Valid
9	KK9	0,728	0,361	Valid
10	KK10	0,732	0,361	Valid
11	KK11	0,649	0,361	Valid
12	KK12	0,686	0,361	Valid
13	KK13	0,821	0,361	Valid
14	KK14	0,482	0,361	Valid
15	KK15	0,725	0,361	Valid
16	KK16	0,503	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dari butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan adalah valid.

2. Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dari indikator variabel. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi data yang dihasilkan dapat diandalkan. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas penelitian:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Keterangan
Gaji	0,860	0,6	Reliabel
Jam Kerja	0,820	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,942	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,934	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel gaji mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,860, jam kerja 0,820, kompensasi 0,942, dan kepuasan kerja 0,934. *Cronbach's Alpha* dikatakan cukup apabila memenuhi nilai batas yaitu 0,6. Sehingga dapat disimpulkan variabel gaji, jam kerja, kompensasi dan kepuasan kerja adalah reliabel. Jadi artinya instrumen yang digunakan oleh peneliti dapat dipercaya atau diandalkan.

P O N O R O G O

D. Hasil pengujian hipotesis

1. Hasil uji asumsi klasik

a. Hasil uji normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak.⁹

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai pada tabel *one sample kolmogorov-smirnov* $Z \text{ sig} > 0,05 = \alpha$

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Unstandarized residual	Kolmogrov smirnov		
	Statistik	N	Signifikansi
	0,596	62	0,87

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai *Undstandardized Residual* $\text{sig} = 0,870 > 0,05 = \alpha$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Hasil uji multikolonieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen satu dalam satu model. Apabila nilai VIF suatu variabel lebih dari 10 maka terdapat masalah multikolinieritas, jika

⁹Irfan Azuar Juliandi Dan Saprinal Manurung, *Metodologi Penelitin Bisnis, Konsep Dan Aplikasi, Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri* (Medan : UMSU Press, 2014), 161.

VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas pada variabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Gaji (X_1)	1,079	Tidak terjadi multikolinieritas
Jam Kerja (X_2)	1,517	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (Z)	1,579	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas variabel gaji memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,079, variabel jam kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,517 dan variabel kompensasi memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,579. Nilai VIF tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi multikolinieritas dan dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan linier antara variabel independen

c. Hasil uji heterokedastivitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Apabila nilai $\text{sig} > 0,05 = \alpha$ maka tidak terjadi heterokedastisitas, jika nilai $\text{sig} < 0,05 = \alpha$ maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	A	Keterangan
X ₁	0,200	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
X ₂	0,134	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Z	0,513	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas gaji memiliki nilai sig 0,200, jam kerja sebesar 0,134, kompensasi sebesar 0,513. Nilai sig dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heterokedastivitas sehingga asumsi persamaan regresi baik.

2. Hasil uji regresi linier sederhana

a. Pengaruh gaji (X₁) terhadap kompensasi kerja karyawan (Z)

Tabel 4.13
Hasil regresi linier sederhana X₁ terhadap Z

Variabel Independen	Konstanta (Beta)
Constant	12,006
Gaji	0,389

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = \beta + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Z = 12,006 + 0,389X_1 + \varepsilon$$

- 1) Konstanta sebesar 12,006 mempunyai arti bahwa ketika variabel gaji nilainya nol atau tidak ada, maka kompensasi karyawan sebesar 12,006 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel gaji sebesar 0,389 artinya bahwa variabel gaji (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kompensasi (Z). Jika gaji mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kompensasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0,389 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

b. Pengaruh jam kerja (X_2) terhadap kompensasi kerja karyawan (Z)

Tabel 4.14
Hasil regresi linier sederhana X_2 terhadap Z

Variabel Independen	Konstanta (Beta)
Constant	1,894
Jam Kerja	0,991

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = \beta + b_1X_2 + \varepsilon$$

$$Z = 1,894 + 0,991X_2 + \varepsilon$$

- 1) Konstanta sebesar 1,894 mempunyai arti bahwa ketika jam kerja nilainya nol atau tidak ada, maka kompensasi karyawan sebesar 1,894 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,991 artinya bahwa variabel jam kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kompensasi (Z). Jika jam kerja

mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kompensasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0,991 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

c. Pengaruh gaji (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.15
Hasil regresi linier sederhana X_1 terhadap Y

Variabel Independen	Konstanta (Beta)
Constant	20,987
Gaji	0,530

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta + b_1X_1 + \varepsilon$$

$$Y = 20,987 + 0,530X_1 + \varepsilon$$

- 1) Konstanta sebesar 20,987 mempunyai arti bahwa ketika gaji nilainya nol atau tidak ada, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 20,987 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel gaji sebesar 0,530 artinya bahwa variabel gaji (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y). Jika gaji mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,530 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

d. Pengaruh jam kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan

(Y)

Tabel 4.16
Hasil regresi linier sederhana X_2 terhadap Y

Variabel Independen	Konstanta (Beta)
Constant	10,688
Jam Kerja	1,224

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 10,688 + 1,224X_2 + \varepsilon$$

- 1) Konstanta sebesar 10,688 mempunyai arti bahwa ketika jam kerja nilainya nol atau tidak ada, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 10,688 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel jam kerja sebesar 1,224 artinya bahwa variabel jam kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y). Jika jam kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1,224 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

e. Pengaruh kompensasi (Z) terhadap kepuasan kerja karyawan
(Y)

Tabel 4.17
Hasil regresi linier sederhana Z terhadap Y

Variabel Independen	Konstanta (Beta)
Constant	16,889
Kompensasi	0,942

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta + b_1Z + \varepsilon$$

$$Y = 16,889 + 0,942Z + \varepsilon$$

- 1) Konstanta sebesar 16,889 mempunyai arti bahwa ketika kompensasi nilainya nol atau tidak ada, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 16,889 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,942 artinya bahwa variabel kompensasi (Z) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Y). Jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,942 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

3. Hasil uji hipotesis

a. Hasil uji t (parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan secara

parsial atau individu dengan menggunakan t statistic untuk masing-masing variabel bebas dengan tingkat kepercayaan tertentu.¹⁰ Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $< 0,05 = \alpha$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu sebaliknya, dengan taraf signifikan 0,05.

1) Pengaruh Gaji terhadap Kompensasi

Tabel 4.18
Hasil Uji t (parsial)

Variabel	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Gaji (X_1)	2,153	0,035	Ada pengaruh

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikan kurang dari alfa 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan positif mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t variabel gaji memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,153 dan nilai sig 0,035. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,153 > 1,671$ dan nilai sig $0,035 < 0,05$, artinya variabel gaji (X_1) secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi.

2) Pengaruh Jam Kerja terhadap Kompensasi

Tabel 4.18
Hasil Uji t (parsial)

Variabel	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Jam Kerja (X_2)	5,558	0,000	Ada pengaruh

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

¹⁰ Anton Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS* (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006), 89.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikan kurang dari alfa 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan positif mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t variabel jam kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,558 dan nilai sig 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,558 > 1,671$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, artinya variabel jam kerja (X_2) secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi (Z).

3) Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.18
Hasil Uji t (parsial)

Variabel	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Gaji (X_1)	2,751	0,008	Ada pengaruh

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikan kurang dari alfa 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan positif mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t variabel gaji memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,751 dan nilai sig 0,008. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,751 > 1,671$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$, artinya variabel gaji (X_1) secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

4) Pengaruh Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.18
Hasil Uji t (parsial)

Variabel	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Jam Kerja (X_2)	6,811	0,000	Ada pengaruh

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikan kurang dari alfa 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan positif mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t variabel jam kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,811 dan nilai sig 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,811 > 1,671$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, artinya variabel jam kerja (X_2) secara statistic berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

5) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.18
Hasil Uji t (parsial)

Variabel	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Kompensasi (Z)	13,293	0,000	Ada pengaruh

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikan kurang dari alfa 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan positif mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 13,293 dan nilai sig 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,293 > 1,671$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, artinya variabel

kompensasi (Z) secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

b. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen. Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variable dependen yang disebabkan oleh variable independen semakin rendah.

1) Pengaruh Gaji terhadap Kompensasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,268	0,072	0,056	6,901

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *R square* yang diperoleh sebesar 0,072 atau 7,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variasi variabel independen gaji mampu menjelaskan variabel dependen kompensasi sebesar 7,2% sedangkan sisanya sebesar 92,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

2) Pengaruh Jam Kerja terhadap Kompensasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,583	0,340	0,329	5,820

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *R square* yang diperoleh sebesar 0,340 atau 34%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variasi variabel independen jam kerja mampu menjelaskan variabel dependen kompensasi sebesar 34% sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain.

3) Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,335	0,112	0,097	7,358

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *R square* yang diperoleh sebesar 0,112 atau 11,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variasi variabel independen gaji mampu menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 11,2% sedangkan sisanya sebesar 88,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

4) Pengaruh Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,660	0,436	0,427	5,864

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *R square* yang diperoleh sebesar 0,436 atau 43,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variasi variabel independen jam kerja mampu menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

5) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,864	0,747	0,742	3,931

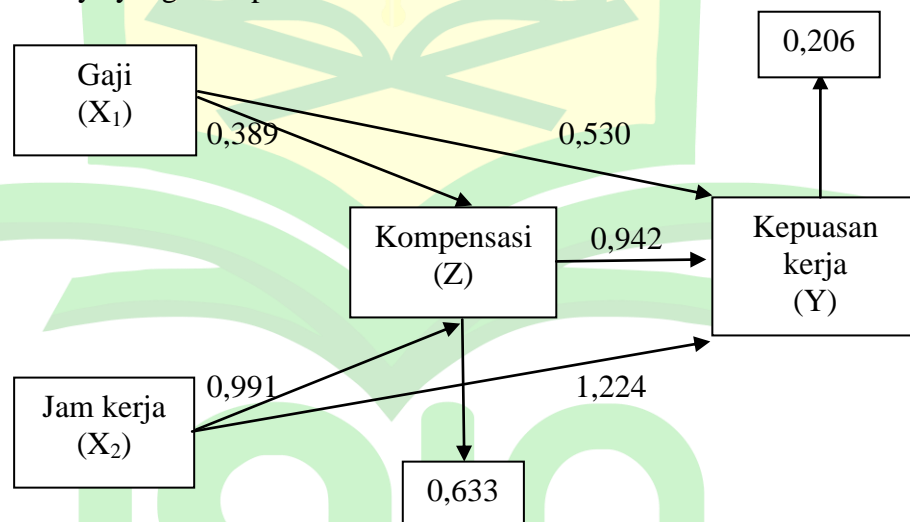
Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 21.0, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *R square* yang diperoleh sebesar 0,747 atau 74,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variasi variabel independen kompensasi mampu menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 74,7% sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Hasil uji analisis jalur

Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menguji variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.¹¹

Variabel *intervening* adalah variabel yang menjadi perantara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis jalur digunakan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.



Berdasarkan gambar dapat diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian ini:¹²

¹¹ Jonathan Sarwono, *Path Analysis "Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi Tesis dan Disertasi"* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), 17.

¹² Ibid.,

a. Menghitung pengaruh langsung

- 1) Pengaruh langsung gaji terhadap kepuasan kerja karyawan

$$X1 \text{ ke } Y (P1) = 0,530$$

- 2) Pengaruh langsung jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

$$X2 \text{ ke } Y (P2) = 1,224$$

- 3) Pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

$$Z \text{ ke } Y (P3) = 0,942$$

- 4) Pengaruh langsung gaji terhadap kompensasi

$$X1 \text{ ke } Z (P4) = 0,389$$

- 5) Pengaruh langsung jam kerja terhadap kompensasi

$$X2 \text{ ke } Z (P5) = 0,991$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung

- 1) Pengaruh variabel gaji terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi

$$P4 \times P3 = 0,389 \times 0,942 = 0,3664$$

- 2) Pengaruh variabel jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi

$$P5 \times P3 = 0,991 \times 0,942 = 0,9335$$

c. Menghitung pengaruh total

- 1) Pengaruh variabel gaji terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi

$$P4 + P3 = 0,389 + 0,942 = 1,331$$

- 2) Pengaruh variabel jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi

$$P5 + P3 = 0,991 + 0,942 = 1,933$$

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kompensasi. Uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui Z. Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a. \quad Sp4p3 = \sqrt{P3^2 Sp4^2 + P4^2 Sp3^2 + Sp4^2 Sp3^2}$$

$$Sp4p3 = \sqrt{(0,942)^2(0,181)^2 + (0,389)^2(0,071)^2 + (0,181)^2(0,071)^2}$$

$$Sp4p3 = \sqrt{0,029070932 + 0,00076280916 + 0,0001651482}$$

$$Sp4p3 = \sqrt{0,02999888936}$$

$$Sp4p3 = 0,1732$$

$$b. \quad Sp5p3 = \sqrt{P3^2 Sp5^2 + P5^2 Sp3^2 + Sp5^2 Sp3^2}$$

$$Sp5p3 = \sqrt{(0,942)^2(0,178)^2 + (0,991)^2(0,071)^2 + (0,178)^2(0,071)^2}$$

$$Sp5p3 = \sqrt{0,02811524098 + 0,00495067032 + 0,00015971904}$$

$$Sp5p3 = \sqrt{0,03322563034}$$

$$Sp5p3 = 0,1822$$

Berdasarkan hal diatas, dapat dihitung nilai t statistic pengaruh mediasi sebagai berikut:

$$t1 = \frac{p4p3}{\frac{Sp4p3}{0,1732}} = \frac{(0,389)(0,942)}{0,1732} = \frac{0,366438}{0,1732} = 2,115$$

$$t_2 = \frac{p_5 p_3}{Sp_5 p_3} = \frac{(0,991) (0,942)}{0,1822} = \frac{0,933522}{0,1822} = 5,123$$

Dengan melihat semua pengukuran diatas, maka dapat ditarik kesimpulan:1671

- a. Karena t hitung sebesar 2,115 lebih besar dari 1,96 dengan tingkat taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 2,115 signifikan. Yang berarti kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan,
- b. Karena t hitung sebesar 5,123 lebih besar dari 1,96 dengan tingkat taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 5,123 signifikan. Yang berarti kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaji dan jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, berikut penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian:

1. Pengaruh gaji terhadap kompensasi kerja karyawan UD. Hasby Mlarak

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program komputer *SPSS 21.0 for windows* menunjukkan variabel X_1 gaji memiliki nilai

t_{hitung} sebesar 2,153 dan nilai sig 0,035. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,153 > 1,671 dan nilai sig 0,035 < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaji terhadap variabel kompensasi. Selain itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,072 memiliki arti bahwa pengaruh gaji terhadap kompensasi adalah sebesar 7,2% dan sisanya 92,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi langsung. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik dan sebaliknya.¹³

2. Pengaruh jam kerja terhadap kompensasi kerja karyawan UD.

Hasby Mlarak

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program komputer *SPSS 21.0 for windows* menunjukkan variabel X_2 jam kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,558 dan nilai sig 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,558 > 1,671 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak.. Artinya ada

¹³ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 357.

pengaruh positif dan signifikan antara variabel jam kerja terhadap variabel kompensasi. Selain itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,340 memiliki arti bahwa pengaruh jam kerja terhadap kompensasi adalah sebesar 34% dan sisanya 66% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara jam kerja dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa ketika sebuah perusahaan menerapkan sistem jam kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kompensasi yang diterima oleh karyawan.

3. Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program komputer *SPSS 21.0 for windows* menunjukkan variabel X_1 gaji memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,751 dan nilai sig 0,008. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,751 > 1,671$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$, artinya variabel gaji secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang menyatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni gaji. Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila sesuai dengan harapan maka akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan akan merasa terpuaskan oleh gaji yang diterima dari hasil

kerja kerasnya.¹⁴ Selain itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,112 memiliki arti bahwa pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 11,2% dan sisanya 88,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Atika Raniyawati dengan judul “Pengaruh Gaji, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Lintas Kreasi Yogyakarta” menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Lintas Kreasi Yogyakarta.

4. Pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD.

Hasby Mlarak

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program komputer *SPSS 21.0 for windows* menunjukkan variabel X_2 jam kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,811 dan nilai sig 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,811 > 1,671$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel jam kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Selain itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,436 memiliki arti bahwa pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 43,6% dan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Murnita Sari dengan judul “Pengaruh Fleksibilitas

¹⁴ Atika Raniyawati, “Pengaruh Gaji, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Lintas Kreasi Yogyakarta” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015), 15.

Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi dan Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai Variabel Mediasi (studi pada wanita bekerja di Kota Surakarta)” menyatakan bahwa variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

5. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program komputer *SPSS 21.0 for windows* menunjukkan variabel Z kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 13,293 dan nilai sig 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,293 > 1,671$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Selain itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,747 memiliki arti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya bervariasi. Dalam kenyataannya, setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat

untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerja.¹⁵

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reni Triastuti dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Sekolah, Supervisi Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Palebon Semarang” menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak melalui kompensasi sebagai variabel intervening

Berdasarkan pengujian analisis jalur, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,115 lebih besar dari 1,96 dengan tingkat taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 2,115 berpengaruh secara signifikan. Yang berarti kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan.

7. Pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak melalui kompensasi sebagai variabel intervening

Berdasarkan pengujian analisis jalur, diperoleh t_{hitung} sebesar 5,123 lebih besar dari 1,96 dengan tingkat taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 5,123 berpengaruh secara signifikan. Yang berarti kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 289.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis hasil penelitian mengenai pengaruh gaji dan jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby melalui kompensasi sebagai variabel *intervening*, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja di UD. Hasby Mlarak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,153 dan nilai sig 0,035. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,153 > 1,671$ dan nilai sig $0,035 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak.
2. Jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja di UD. Hasby Mlarak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,558 dan nilai sig 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,558 > 1,671$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak.
3. Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,751 dan nilai sig 0,008. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,751 > 1,671$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$, maka H_{o3} ditolak
4. Jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,811 dan nilai sig 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,811 > 1,671$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_{o4} ditolak.

5. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 13,293 dan nilai sig 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,293 > 1,671$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak.
6. Kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,115 lebih besar dari 1,96 dengan tingkat taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 2,115 signifikan.
7. Kompensasi dapat menjadi perantara dalam pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,123 lebih besar dari 1,96 dengan tingkat taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 5,123 signifikan.

B. Saran/rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan UD. Hasby Mlarak untuk lebih meningkatkan pengelolaan gaji yang sudah berjalan sebelumnya, dengan memberikan keadilan kepada kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan sehingga terjalin kerja sama yang baik. Selain itu, bagi perusahaan UD. Hasby Mlarak untuk tetap memperhatikan jam kerja karyawan dengan mengacu pada peraturan pemerintah. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan gambaran, laporan maupun acuan mengenai

keefektifan yang dipakai perusahaan dalam menjalankan produktivitas kerja dengan tujuan mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk pemilihan data dalam penentuan penelitian data primer dan dapat menambahkan variabel yang diduga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti gaji, jam kerja dan kompensasi.



Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Bawono, Anton. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006.
- Dewi, Ni Made Wili Candra. "Pengaruh Jam Kerja yang panjang dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TELKOM WITEL BANDUNG". Skripsi, Universitas Telkom Bandung, 2020.
- Fatmawati, Siti Rahma. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Islam dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun," Skripsi. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020.
- Fauzi, Mochamad. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Walisongo Press, 2009.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 21*. Semarang: UNDIP, 2013.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Juliandi, Irfan Azuar dan Saprinal Manurung. *Metodologi Penelitiin Bisnis, Konsep Dan Aplikasi, Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan : UMSU Press, 2014.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Press, 2017.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sikap Kerja: Dari Teori dan Implmentasi Sampai Bukti..* Bandung: Alfabeta, 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2007.

- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam : Pendekatan Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Contoh-Contoh Aplikasi: Proposal Penelitian dan Lapangannya)*. Depok : Rajawali Press, 2008.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Ghalia Indonesia, 2013.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Novliadi, Ferry. *"Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja"*. Skripsi: Universitas Sumatera Utara, 2007.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Raniyawati, Atika. *"Pengaruh Gaji, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Lintas Kreasi Yogyakarta"*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sari, Dwi Murnita. *"Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi dan Konflik Pekerjaan-Keluarga sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Wanita Bekerja di Kota Surakarta)"*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2019.
- Sarwono, Jonathan. *Path Analysis "Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi Tesis dan Disertasi"*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sugiyono. *"Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*. Bandung: Alfabeta, 2015..
- Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sujarweni, Wiratna. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pusaka Baru Press, 2015.
- Sulaiman, Wahid. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS: Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi, 2010.

Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS Untuk Kasus Dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.

Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM”*. Yogyakarta: Andi Offset, 2015.

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

Umar, Husein. *Research Methods in Finance and Banking*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam <https://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/13146/undangundang-nomor-13-tahun-2003>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum, dalam <https://ngada.org/bn1239-2013>

Disnaker Ponorogo, “Sosialisasi UMK Tahun 2020 Kabupaten Ponorogo”, dalam <https://disnaker.ponorogo.go.id/2019/11/28/sosialisasi-umk-tahun-2020-kabupaten-ponorogo/>, (diakses pada tanggal 12 November 2020, jam 20.20).

Al-Qur’an, 9 : 105.



IAIN
PONOROGO