

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi kunci sukses sebuah perusahaan. Untuk itu, Perusahaan tentu menginginkan sumber daya manusia yang berkompeten, bertanggung jawab, dapat bersaing dan bisa memajukan perusahaan.¹ Menurut Ajabar yang dikutip oleh Supriadi manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis untuk mengarahkan, mengembangkan, dan mempertahankan performa karyawan agar kontribusinya terhadap perusahaan tetap maksimal.² Sumber daya manusia akan menganggap pekerjaan itu sebagai beban jika belum bisa menghadapi tuntutan globalisasi. hal tersebut Tentu akan berdampak pada kinerja karyawan, sementara SDM pasti dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Sehingga MSDM sangat penting bagi organisasi karena berfokus pada keberlanjutan hidup organisasi dan mencapai tujuannya.³

Manajemen yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia akan mampu mengoptimalkan penggunaannya. Diberbagai industri termasuk industri kuliner, sumber daya manusia sangat diperlukan. Sektor kreatif di Indonesia saat ini

¹ Ahmad Mukhtar et al., "Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi," *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia* 2, no. 7 (2024): 52–69, <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>.

² Supriadi Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Merry Moy Mita (Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2023).

³ Siska Asriyanti et al., "Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan," no. 3 (2024), <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>.

menunjukkan kemajuan dari tahun ke tahun. Kuliner termasuk dalam sektor kreatif yang masih tergolong baru.⁴ Penelitian ini menyoroti industri kuliner di Kota Padang karena kota ini berada dalam daftar 100 kota kuliner terbaik dunia untuk tahun 2024-2025 versi *Taste Atlas*.⁵ Selain itu, data dari Badan Pusat Statistik yang diumumkan pada tahun 2024 menunjukkan bahwa Provinsi Sumatra Barat tergolong dalam 10 Provinsi dengan jumlah usaha makanan dan minuman terbanyak pada tahun 2023, dengan posisi sembilan.⁶

Industri kuliner di Kota Padang mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir. persaingan semakin ketat karena Berbagai restoran, cafe, dan usaha makanan lainnya semakin banyak bermunculan.⁷ Dan tentunya dibutuhkan karyawan yang berkompeten. Berikut data jumlah usaha kuliner di Kota Padang:

⁴ Luckman Ashary, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam PeningkAshary, Luckman. 2019. 'Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember.' Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH 17(2): 32–51. Atan Produktiv," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH* 17, no. 2 (2019): 32–51.

⁵ Juni Fitria Yenti, "Padang Masuk 100 Kota Kuliner Terbaik Di Dunia Tahun 2024-2025, Rendang Dan Nasi Padang Jadi Rekomendasi Utama - Sumbarkita.Id," 2024, https://sumbarkita.id/padang-masuk-100-kota-kuliner-terbaik-di-dunia-tahun-2024-2025-rendang-dan-nasi-padang-jadi-rekomendasi-utama/?utm_source.

⁶ Badan Pusat Statistik Indonesia, "Statistik Penyediaan Makanan Dan Minuman," 2024.

⁷ Pemerintah Kota Padang, "Pascapandemi, UMKM Di Padang Bertumbuh Pesat," Padang.go.Id, 2023, <https://padang.go.id/pascapandemi-umkm-di-padang-bertumbuh-pesat>.

Tabel 1.1
Jumlah Usaha Kuliner Di Kota Padang

No	Nama Kecamatan	Jenis Usaha							
		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
		Kuliner Kemasan	Kuliner Saji	Kuliner Kemasan	Kuliner Saji	Kuliner Kemasan	Kuliner Saji	Kuliner Kemasan	Kuliner Saji
1.	Padang Barat	181	1516	191	1906	183	1695	216	1922
2.	Padang Timur	452	1021	477	1538	501	1633	395	1694
3.	Padang Utara	274	609	367	1413	373	1501	308	1207
4.	Padang Selatan	388	910	287	930	282	1028	500	1841
5.	Nanggalo	271	555	286	740	302	769	305	841
6.	Koto Tangah	538	3102	595	1891	802	1867	875	2064
7.	Kuranji	615	2799	640	1963	701	2030	769	2051
8.	Pauh	213	956	225	884	257	923	298	1040
9.	Lubuk Kilangan	201	620	202	501	213	563	239	672
10.	Lubuk Begalung	486	1845	510	1486	538	1466	592	1623
11.	Bungus Teluk Kabung	128	558	140	671	167	704	183	637
TOTAL		3.747	14.491	3.920	13.923	4.319	14.179	4.680	15.592

Sumber Data: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang Tahun 2024

Berdasarkan uraian tabel diatas, dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah usaha kuliner di 11 kecamatan pada tahun 2021-2024 yang ada di kota Padang. Ada dua jenis kuliner yaitu kemasan dan saji, pada tahun 2021 jumlah usaha kuliner kemasan 3.747 dan pada tahun 2024 meningkat menjadi 4.680 usaha. Dan pada tahun 2021 jumlah usaha kuliner saji 14.491 dan pada tahun 2024 meningkat

menjadi 15.592 usaha. Pertumbuhan ini ditandai dengan semakin meningkatnya jumlah usaha kuliner yang ada. Namun, di balik pertumbuhannya yang pesat, industri ini memiliki tantangan pada manajemen sumber daya manusia. Salah satu permasalahan utama adalah sulitnya mempertahankan karyawan, hal ini dapat disebabkan karena beberapa faktor seperti jam kerja yang tidak teratur, lingkungan kerjanya yang kurang nyaman dan gajinya yang kecil sehingga berdampak kepada kepuasan karyawan dalam bekerja.⁸

Ketidakpuasan karyawan dapat berpotensi memengaruhi tingkat turnover. Berdasarkan info lowongan kerja di sosial media intagram dengan nama akun @loker_sumbar_update24, @infopekerjapadang, @info.lokerpadang, @loker padang, @loker.Padang, @loker_padang_update, @Padangjobs dan loker. Padang _id, dapat dilihat banyaknya lowongan pekerjaan untuk industri kuliner di kota Padang, terutama untuk posisi barista, kasir, dan pramusaji. Tingginya jumlah lowongan ini menunjukkan adanya pergerakan tenaga kerja yang cukup tinggi dalam industri kuliner. Tingkat turnover yang tinggi dalam industri kuliner dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan.

Semakin meningkatnya usaha kuliner yang ada tentu akan meningkatkan persaingan antar usaha. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang berkompeten agar dapat bersaing, salah satu caranya dengan meningkatkan

⁸ Victo Glend, "Pentingnya Manajemen SDM Dalam Bisnis Restoran," Hashmicro.com, 2024, <https://www.hashmicro.com/id/blog/manajemen-sdm-di-bisnis-restoran/>.

kepuasan karyawan dalam bekerja.⁹ Kepuasan kerja tertuju kepada sikap dan perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja menjadi ukuran kebahagiaan yang paling banyak digunakan dalam tesis pekerja yang bahagia atau produktif.¹⁰ Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan karyawan tersebut keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan pada industri kuliner sangat penting karena Karyawan berhubungan langsung ke konsumen. Permasalahan pada karyawan industri kuliner jam kerja yang banyak, gaji yang diterima dibawah upah minimum regional (UMR) dan ada juga sesuai laba yang diperoleh oleh sebuah bisnis.¹¹ Pekerjaan yang monoton pada setiap harinya, kurangnya kedisiplinan karyawan, dan hubungan yang kurang solid dengan rekan sehingga hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang tentunya akan berdampak pada produktivitas sebuah bisnis.¹²

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu *Conscientiousness*.¹³ *Conscientiousness* merupakan sebuah kepribadian yang

⁹ Tri Nur Indah S, Freddy Johanis Rumambi, and Mardi Siswoyo, "Strategi Mempertahankan Karyawan Dalam Bisnis Restoran (Studi Kasus Di Restoran Ming Jakarta)" 2, no. 2 (2024): 540–48.

¹⁰ Ismatilla Mardanov, "Intrinsic and Extrinsic Motivation, Organizational Context, Employee Contentment, Job Satisfaction, Performance and Intention to Stay," *Evidence-Based HRM* 9, no. 3 (2020): 223–40, <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>.

¹¹ Hanung Pras, "Gaji Karyawan Cafe Update Terbaru 2024 - DinasPajak.Com," 2024, <https://dinaspajak.com/gaji-karyawan-cafe.html>.

¹² Aminar Surtra Dewi and David, "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pizza Hut Ahmad Yani Padang," *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 3 (2023): 578–92, <https://doi.org/10.46306/vls.v3i1.207>.

¹³ Raja Nabeel Ud Din Jalal, Naveeda Zeb, and Um E.Roman Fayyaz, "The Effect of Personality Traits on Employee Job Satisfaction with Moderating Role of Islamic Work Ethics," *Journal of Asian*

menggambarkan sejauh mana seseorang menunjukkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, dan ketelitiannya dalam bekerja. Karyawan dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang lebih baik dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.¹⁴ Hal ini penting dalam bisnis kuliner, karena ketelitian dan rasa tanggung jawab sangat dibutuhkan untuk menjaga kualitas produk dan pelayanan agar dapat mempertahankan pelanggan. pada industri kuliner karyawan dengan Kepribadian *conscientiousness* yang kurang baik dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti penurunan kualitas makanan, pelayanan dan tingkat *turnover* yang tinggi karena karyawan yang kurang teliti memungkinkan tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan, sehingga terjadinya pemecatan. Hal ini tentu saja berdampak pada pengalaman pelanggan dan dapat menurunkan tingkat kepuasan mereka. Karyawan yang tidak bertanggung jawab juga cenderung memiliki tingkat kehadiran yang buruk atau sering kali tidak dapat diandalkan, yang berisiko merusak kelancaran operasional restoran atau tempat kuliner lainnya.¹⁵ Oleh sebab itu, pada industri kuliner perlu menumbuhkan sikap *conscientiousness* di kalangan karyawan agar tercapainya hasil yang memuaskan.

Finance, Economics and Business 6, no. 2 (2019): 161–71, <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.161>.

¹⁴ Eleonora Topino et al., “Personality Traits, Workers’ Age, and Job Satisfaction: The Moderated Effect of Conscientiousness,” ed. Sergio A. Useche, *PLOS ONE* 16, no. 7 (July 26, 2021): e0252275, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252275>.

¹⁵ Meng Long Huo and Zhou Jiang, “Trait Conscientiousness, Thriving at Work, Career Satisfaction and Job Satisfaction: Can Supervisor Support Make a Difference?,” *Personality and Individual Differences* 183, no. February (2021): 111116, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111116>.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi intrinsik.¹⁶ Motivasi adalah alasan di balik suatu tindakan. Karyawan dengan motivasi dianggap sebagai kunci keberhasilan sebuah industri. Motivasi intrinsik pada karyawan, dapat mendorong perilaku yang menyenangkan dalam beraktivitas, sehingga menghasilkan kepuasan dan kesenangan bagi pelaku. Motivasi intrinsik juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja.¹⁷ Karyawan dengan motivasi intrinsik akan puas dengan pekerjaannya, karena mereka merasa puas atas usaha dan pencapaian mereka sendiri. Jika Motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan tinggi maka dapat membuat karyawan terlibat dalam tugas pekerjaannya dan dapat menyebabkan karyawan bertahan lebih lama.¹⁸

Kurangnya motivasi intrinsik pada karyawan di industri kuliner dapat menimbulkan berbagai masalah. Salah satunya adalah penurunan kualitas pelayanan, di mana karyawan yang tidak termotivasi cenderung tidak memberikan pelayanan dengan sepenuh hati. Selain itu, dapat menyebabkan karyawan merasa tidak terlibat dalam pekerjaan mereka, mengurangi kepuasan dan keterlibatan mereka dalam tim. Dan dapat membuat karyawan kesulitan dalam mengelola stres

¹⁶ Mardanov, "Intrinsic and Extrinsic Motivation, Organizational Context, Employee Contentment, Job Satisfaction, Performance and Intention to Stay."

¹⁷ Alborz Gheitani et al., "Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking Sector," *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 12, no. 1 (March 4, 2019): 76–95, <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>.

¹⁸ Ayelet Fishbach and Kaitlin Woolley, "The Structure of Intrinsic Motivation," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 9 (2022): 339–63, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>.

yang muncul.¹⁹ Karyawan yang tidak memiliki dorongan secara pribadi untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan mungkin akan merasa terbebani, yang akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Oleh sebab itu, manajemen perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberi penghargaan kepada karyawan agar mereka merasa lebih termotivasi, terlibat, dan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka dalam pekerjaan.

Faktor selanjutnya yang turut memengaruhi kepuasan kerja yaitu etika kerja islam.²⁰ Etika kerja islam merujuk pada seperangkat nilai moral yang berlandaskan ajaran islam dan berfungsi untuk membandingkan antara perilaku yang dianggap benar dan salah dalam konteks pekerjaan. Etika dalam islam bukan hanya masalah moralitas keagamaan dalam tindakan tertentu, tetapi meliputi semua aspek kehidupan di bidang fisik, spiritual, moral, dan emosional yang terkait dengan aspek intelektual, emosional, individu, dan kolektif.²¹ Kota Padang yang didominasi oleh penduduk beragama islam memiliki nilai-nilai etika kerja islam yang berpotensi membentuk persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Ajaran islam menekankan pentingnya etika kerja seperti kerja keras, tanggung jawab, kejujuran, dan integritas

¹⁹ “Pengaruh Motivasi Intrinsik Pada Produktivitas Kerja: Studi Kasus Dan Fakta Ilmiah,” Wowkeren.com, 2024, <https://www.wowkeren.com/berita/tampil/00515211.html>.

²⁰ Hairunnisa Hairunnisa, “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja,” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8, no. 1 (March 25, 2020): 134, <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4868>.

²¹ Fahmi Natigor Nasution and Ahmad Rafiki, “Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia,” *RAUSP Management Journal* 55, no. 2 (2020): 195–205, <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>.

dalam menjalankan tugas. Sehingga memungkinkan variabel ini dijadikan sebagai variabel moderasi.

Penelitian berkaitan dengan *conscientiousness* terhadap kepuasan kerja sudah pernah diteliti sebelumnya, yaitu oleh Raja Nabel yang memperoleh hasil bahwa *conscientiousness* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif.²² Hasil temuan ini juga didukung oleh penelitian anggraita yang menemukan hasil yang sama.²³ Penelitian motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja juga sudah pernah diteliti oleh Ketut Andika yang menemukan hasil bahwa motivasi intrinsik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif.²⁴ Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti Fahrul Roji yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif.²⁵ Dan pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja sudah pernah diteliti oleh Nasution dan Rafiki yang menemukan bahwa etika kerja islam terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh

²² Jalal, Zeb, and Fayyaz, "The Effect of Personality Traits on Employee Job Satisfaction with Moderating Role of Islamic Work Ethics."

²³ Martha Hadiani Anggraita, "Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Locus Control Dan Conscientiousness Terhadap Job-Satisfaction Dengan Goal- Commitment Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan BPU Rosalia Indah)," *Riset Manajemen Dan Akuntansi* 7 (2016): 76–110, <http://ejournal.lppm-stieatmabhakti.id/index.php/RMA/article/view/20>.

²⁴ Ketut Andika Widyaputra and A.A Sagung Kartika Dewi, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7, no. 1 (December 5, 2018): 85, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p04>.

²⁵ Fahrul Roji and Ignatius Soni Kurniawan, "Pengaruh Perceived Organizational Support, Motivasi Intrinsik, Dan Person Job-Fit Terhadap Job Satisfaction," *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)* 9, no. 1 (2024): 53–62, <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3252>.

positif.²⁶ Hasil penelitian ini juga didukung oleh Nafisatul dan Irfan yang menyatakan hasil yang sama.²⁷

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai *conscientiousness*, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja, namun penelitian yang mengkaji secara spesifik sektor kuliner di Kota Padang masih terbatas. Terlebih lagi, belum banyak studi yang meneliti peran etika kerja islam sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara motivasi dan kepribadian dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, perlu untuk melakukan identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya *conscientiousness*, motivasi intrinsik, dan etika kerja islam yang telah terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai-nilai etika kerja islam yang dianut mayoritas penduduk Kota Padang diperkirakan dapat memoderasi hubungan kedua faktor tersebut, sehingga pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengelolaan SDM di bisnis kuliner.

Dari uraian di atas, penelitian mengenai kepuasan kerja, *conscientiousness*, motivasi intrinsik, dan etika kerja islam penting untuk diteliti lebih lanjut untuk memahami hubungan antar variabel tersebut. Oleh sebab itu, penelitian ini mengangkat judul: ***“Pengaruh Conscientiousness dan Motivasi Intrinsik yang***

²⁶ Nasution and Rafiki, “Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia.”

²⁷ Nafisatul Mustakhirah and Irfan Helmy, “Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Kepuasan Kerja,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 4 (2021): 782–97, <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.942>.

Dimoderasi oleh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bisnis Kuliner di Kota Padang”.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah diperlukan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan suatu penelitian. Batasan masalah pada penelitian ini yaitu subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada bisnis kuliner di kota Padang yang terkhusus pada kuliner saji yang ada di 6 kecamatan Kota Padang yaitu Koto Tengah, Kuranji, Padang Barat, Padang Selatan, Padang Timur, dan Lubuk Begalung. Enam kecamatan tersebut dipilih berdasarkan data dari Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang tentang jumlah usaha kuliner, dari data tersebut menunjukkan bahwa terdapat enam kecamatan yang memiliki jumlah usaha kuliner terbanyak di Kota Padang. Dan karena terdapat pusat kuliner seperti Gor Haji Agus Salim, tempat wisata serta terdapat kampus besar. Jumlah penduduk yang padat, dan banyak karyawan yang bekerja di usaha kuliner. Hal ini memudahkan peneliti dalam pengumpulan data dan hasil penelitian dapat lebih mewakili kondisi karyawan bisnis kuliner di Kota Padang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan alasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Conscientiousness* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan bisnis kuliner di kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan bisnis kuliner di kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan bisnis kuliner di kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh *Conscientiousness* terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi oleh Etika Kerja Islam pada karyawan bisnis kuliner di kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi oleh Etika Kerja Islam pada karyawan bisnis kuliner di kota Padang?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Conscientiousness* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan bisnis kuliner di kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan bisnis kuliner di kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan bisnis kuliner di kota Padang

4. Untuk mengetahui pengaruh *Conscientiousness* terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi oleh Etika Kerja Islam pada karyawan bisnis kuliner di kota Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja yang dimoderasi oleh Etika Kerja Islam pada karyawan bisnis kuliner di kota Padang

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh *conscientiousness*, motivasi intrinsik, dan etika kerja islami terhadap kepuasankerja, terutama dalam konteks industri kuliner di Kota Padang. Hasil penelitian ini akan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan teori-teori motivasi dan psikologi organisasi, serta memperdalam pemahaman mengenai peran etika kerja Islami dalam memoderasi hubungan antara faktor-faktor tersebut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan wawasan bagi pemilik dan manajer bisnis kuliner di Kota Padang dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami pengaruh *conscientiousness*, motivasi intrinsik, dan nilai-nilai etika kerja islam, bisnis kuliner dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan keberhasilan bisnis.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN, yang menjelaskan latar belakang pentingnya kepuasan kerja di bisnis kuliner Kota Padang, serta pengaruh *conscientiousness*, motivasi intrinsik, dan etika kerja islam terhadap kepuasan kerja. Rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA, mengulas teori-teori yang relevan tentang kepuasan kerja, *conscientiousness*, motivasi intrinsik, dan etika kerja islam, serta penelitian terdahulu yang mendasari hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN, menjelaskan pendekatan kuantitatif yang digunakan, populasi dan sampel, serta teknik pengumpulan data melalui kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan SEMPLS.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN, menyajikan deskripsi responden, hasil analisis data, serta pembahasan temuan penelitian dalam konteks teori yang ada.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN, merangkum hasil penelitian dan memberikan saran untuk pengelolaan sumber daya manusia di bisnis kuliner, serta keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini diakhiri dengan daftar pustaka dan lampiran yang relevan.