



**PENGARUH PEKERJAAN, GAJI, PROMOSI, PENGAWASAN
REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA ALJAZEERAH REST & CAFE
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Seminar proposal untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial & Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MIRANDA WULAN SARI

NPM : 1725310973

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL & SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Café Medan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Non probability Sampling* dengan teknik *Purpose Sampling* (sampel jenuh), dimana dalam pengambilan sampel seluruh populasi di jadikan sampel untuk Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Teknik analisis datayang digunakan penelitian ini adalah analisis deskriptif, pengujian validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien derminasi. Hasil penelitian ini menunjukkan *R square* sebesar 0,607 artinya 60,7% kepuasan kerja karyawan Aljazeera Rest & Café di pengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variable lain. Hasil uji simultan (Uji-F) menunjukkan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$, artinya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Aljazeera Rest & Café Medan. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa nilai signifikasi gaji $7,384 > 0,05$, artinya pekerjaan itu sendiri terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Cafe. Secara parsial pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Cafe. Secara parsial rekan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Aljazeera Rest & Cafe.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja

ABSTRACT

This research has purpose to determine and find out more clearly how the influence of the work itself, salary, promotion, supervision, coworkers has a positive and significant effect on employee job satisfaction at Aljazeera Rest & Café Medan on job satisfaction. In this study, researchers used quantitative methods. The method used in sampling is Non probability Sampling with Purpose Sampling technique (saturated sample), where in sampling the entire population is used as a sample for data collection using questionnaire distribution. The data analysis technique used in this study is descriptive analysis, testing validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and test coefficient of dermination. The results of this study indicate R square of 0.607, which means that 60.7% of the work satisfaction of Aljazeera Rest & Café employees is influenced by the work itself, salary, promotion, supervision and work colleagues. While the remaining 39.3% is influenced by other variables. Simultaneous test results (F-Test) show a significance value of $0,000 < 0,05$, meaning that the work itself, salary, promotion, supervision, co-workers have a significant effect simultaneously on job satisfaction at Aljazeera Rest & Café Medan. The results of partial tests (t-test) indicate that salary significance is $7,384 > 0,05$, meaning that the work itself has a significant effect on job satisfaction. Partially the work itself has no effect and is not significant on employee job satisfaction in Aljazeera Rest & Cafe. Partially supervision does not have an effect and is not significant on employee job satisfaction at the Aljazeera Rest & Cafe. Partially co-workers have no effect and are not significant on job satisfaction in the Algerian Rest & Cafe.

Keywords : *Work Satisfaction, Work it self, Salary, Promotion, Controlling, Work Partner*

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
LEMBAR PERNYATAA	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian	6

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis	
1. Kepuasan Kerja	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja	8
b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	9
c. Dampak Kepuasan dan ketidakpuasan Kerja	12
d. Teori – teori Kepuasan Kerja	14
e. Variabel – variabel Kepuasan Kerja	17
f. Indikator– Indikator Kepuasan Kerja	17
2. Pekerjaan itu sendiri	20
a. Pengertian Pekerjaan itu sendiri	20
b. Ciri – ciri intrinstik pekerjaan	21
c. Indikator Pekerjaan itu sendiri	22

3. Gaji	25
a. Pengertian Gaji	25
b. Tujuan pemberian gaji	25
c. Indikator Gaji	27
4. Promosi	28
a. Pengertian promosi	28
b. Peran dan tujuan promosi jabatan	29
c. Syarat promosi	30
d. Jenis promosi	31
e. Indikator promosi	34
5. Pengawasan	36
a. Pengertian pengawasan	36
b. Tipe–tipe pengawasan	37
c. Unsur Pengawasan	37
d. Indikator Pengawasan	38
6. Rekan kerja	40
a. Pengertian rekan kerja	40
b. Indikator rekan kerja	41
B. Penelitian Terdahulu	43
C. Kerangka Konseptual	45
D. Hipotesis	48

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50
D. Populasi dan Sampel	56
E. Jenis dan Sumber Data	57
F. Teknik Pengumpulan Data	58
G. Teknik Analisis Data	58
H. Penguji Hipotesis	60

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Objek Penelitian	65
a. Gambaran umum Aljazeera Rest & Café Medan	65
b. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	65
2. Deskripsi Karakteristik Responden	67

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	67
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
3. Deskripsi Variabel Penelitian	68
a. Data Variabel X ₁ (Pekerjaan itu Sendiri)	69
b. Data Variabel X ₂ (Gaji)	72
c. Data Variabel X ₃ (Promosi)	76
d. Data Variabel X ₄ (Pengawasan)	84
e. Data Variabel X ₅ (Rekan Kerja)	87
f. Data Variabel Y (Kepuasan Kerja)	91
4. Pengujian Validitas dan Reabilitas	97
5. Hasil Uji Asumsi Klasik	105
a. Hasil Uji Normalitas	105
b. Hasil Uji Multikolinieritas	108
c. Hasil Uji Heteroskedasititas	109
6. Analisis dan Evaluasi	109
7. Analisis Regresi Linier Berganda	110
8. Uji Hipotesis	112
a. Uji Parsial (Uji-t)	112
b. Uji Simultan (Uji-F)	115
9. Uji Determinasi	116

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	126
B. Saran	127

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dan juga organisasi harus dapat menjaga karyawan yang dimiliki agar terus menerus dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Perusahaan harus menganggap karyawannya sebagai suatu aset terpenting yang harus dijaga dengan baik. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan kepuasan kerja yang maksimal pada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan berdasarkan sumber daya manusianya. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Perusahaan menekankan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif agar dapat bersaing di era globalisasi ini. Perusahaan juga harus memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya agar karyawan mampu memberikan produktivitas yang maksimal juga guna mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Locke dalam Munandar (2001:350), tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Menurut Robbins (2010-26), keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar diantara para manajer selama bertahun – tahun.

Aljazeera Rest & Cafe atau dikenal dengan restoran dengan makanan khas Arabnya yang didirikan sejak 24 Oktober 2012 yang beralamat di Jalan Multatuli No. 30 D Medan, Aljazeera Rest & Cafe merupakan perusahaan yang bergerak

dalam bidang makanan. Saat ini Aljazeera Rest & Cafe telah mampu memberikan solusi untuk masyarakat Medan khususnya bagi pecinta kuliner makanan khas Arab layanan pengelolaan SDM yang baik dan telah memiliki 32 karyawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kuliner, Aljazeera Rest & Cafe harus selalu memperhatikan aspek – aspek yang sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia. Aljazeera Rest & Cafe harus mampu memberikan pelayanan ekstra terhadap konsumen. Untuk itu Aljazeera Rest & Cafe perlu melakukan strategi – strategi khusus dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan agar karyawan mampu berkontribusi dengan maksimal . Mulai dari proses seleksi, perekrutan, pengembangan, menjaga, mengelola hingga proses berakhirnya kerja sama karyawan dengan perusahaan.

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja diantaranya faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial menurut Brown & Ghiselli dalam Sutrisno (2013:77), kedudukan, pangkat, jaminan finansial dan sosial. Mutu pengawasan. Gaya seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi (perusahaan) sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Pada mulanya orang berpendapat bahwa prduktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Lawler & Porter dalam Sutrisno (2015:79) mengatakan bahwa mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran

ekstrinsik misalnya (gaji) yang diterima kedua – duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Menurut Robbins (2010), Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka sehingga berakibat pada penurunan produktivitas dan kedisiplinan kerja karyawan, serta akan terjadi peningkatan jumlah absensi dan turnover karyawan, sehingga bila hal ini terjadi secara terus menerus akan menurunkan tingkat kinerja perusahaan dan akan mengeluarkan biaya untuk merekrut karyawan - karyawan baru. Agar masalah tersebut tidak terjadi, maka dibutuhkan suatu program pemeliharaan karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika program pemeliharaan karyawan ditangani dengan sebaik mungkin oleh perusahaan, maka akan menimbulkan semangat bekerja, berdisiplin tinggi dan bersikap loyal dalam mengaplikasikan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk keberhasilan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka mereka akan memiliki kemauan bekerja keras dan rasa kebanggaan pada perusahaan (Suwarno, 2009).

Kepuasan kerja adalah yang merujuk kepada suatu perasaan yang positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik – karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya dengan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Karyawan yang diberikan Semangat dalam bekerja yang tinggi akan menciptakan karyawan yang berprestasi dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, ketidakhadiran dapat diperkecil, kerusakan alat

– alat dapat dikurangi dan juga kemungkinan perpindahan karyawan ke cabang lain akan berkurang. Semangat kerja yang diperoleh oleh berdampak pada kepuasan kerja sangat mempengaruhi tujuan perusahaan.

Pengelolaan SDM yang baik tentunya tidak terlepas dari penilaian berdasarkan pengamatan peneliti selama praktik kerja lapangan seringkali karyawan memberikan keluhan – keluhannya terhadap pekerjaannya dan, kurangnya semangat kerja karyawan menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang ialah penelitian terdahulu menggunakan metode analisis data kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan regresi yang berdasarkan analisis kuantitatif yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada karyawan untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan indikator yaitu : Kesempatan untuk maju, gaji, promosi, atasan, rekan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Aljazeerahe Rest & Cafe”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Karyawan datang tidak tepat pada waktu

- b) Karyawan tidak menitik beratkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c) Karyawan merasa tidak adil gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pekerjaannya
- d) Karyawan tidak mengikuti peraturan atau persetujuan didalam perusahaan.
- e) Pekerjaan karyawan cenderung itu – itu saja
- f) Sering terjadinya konflik antara sesama karyawan
- g) Karyawan merasa tidak pernah mendapatkan bonus
- h) Karyawan tidak professional dalam menjalankan tugasnya

2. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada kajian tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan indikator, pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi, rekan kerja. Kemudian subjek penelitian dibatasi hanya pada karyawan pada Aljazeera Rest & Cafe Medan.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Café Medan
2. Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Café Medan
3. Apakah promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Café Medan

4. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Café Medan
5. Apakah rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Café Medan
6. Apakah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Aljazeera Rest & Cafe Medan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Aljazeera Rest & Cafe Medan.

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui

- a. Pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Café Medan
- b. Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Café Medan
- c. Pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Café Medan
- d. Pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Café Medan
- e. Pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Café Medan

f. Pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Aljazeera Rest & Café Medan.

2. Manfaat Penelitian, Manfaat penelitian yang dilakukan Aljazeera Rest & Cafe Medan adalah sebagai berikut :

- a) Bagi peneliti, dapat memperoleh pengetahuan dalam manajemen khususnya dalam apaka pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b) Bagi Aljazeera Rest & Cafe Medan, sebagai masukan untuk mendapatkan gambaran tentang faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawannya.
- c) Bagi pihak lain, sebagai referensi atau acuan bagi penelitian di masa yang akan datang

1. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Agusnawati (2008) dengan judul Analisis Kepuasan terhadap Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Wisma Makara UI Depok. Sedangkan penelitian saat ini berjudul Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Aljazeera Rest & Cafe Medan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

- a. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 6 (enam) variabel bebas (Karakteristik pekerjaan, Ganjaran yang diterima, Kondisi

yang mendukung, Rekan Kerja, Penyelian, Kesesuaian Kepribadian dan Pekerjaan sedangkan penelitian saat ini menggunakan 5 (lima) variabel bebas yaitu Pekerjaan itu Sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja.

- b. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu berjumlah 21 karyawan sedangkan dalam penelitian saat ini berjumlah 32 Karyawan.
- c. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2008 sedangkan penelitian saat ini tahun 2018.
- d. **Lokasi Penelitian** : penelitian terdahulu adalah karyawan tetap bagian operasional Wisma Wakara UI Depok sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan Aljazeera Rest & Cafe.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

Menurut Badrudin (2013:1) Manajemen dapat diartikan sebagai cara mengelola suatu perusahaan besar. Pengelolaan atau pengatur dilaksanakan oleh seorang manager (pengatur / pemimpin) berdasarkan manajemen. Mangkunegara (2015:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang di maksud dengan manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah cara mengelola suatu perusahaan besar. Perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka dilaksanakan oleh seorang manager (pengatur / pemimpin) berdasarkan manajemen guna mencapai tujuan organisasi.

1. Kepuasan Kerja

A. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Keith dalam Mangkunegara (2013:117) Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Menurut Sutrisno (2012:192) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap

pekerjaannya, yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang di maksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah siatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hala – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis,

B. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam (Sutrisno, 2011:77), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk Maju

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

2. Kemauan Kerja

Faktor ini sebagai penunjang bagi kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan. Dan jarang orang mengeksperisikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya.

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn over

6. Faktor Intrinstik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan atas tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi Kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

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

9. Komunikasi

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

10. Fasilitas,

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

Menurut Luthans (2010:243) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada lima yaitu ;

1. Pekerjaan itu sendiri
Dalam hal ini dimana perusahaan memberikan tugas yang menarik, tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan karakteristik pekerjaan serta kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dengan kepuasan kerja.

2. Gaji

Pemberian gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan, ketetapan waktu dalam pembayaran gaji di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan

3. Promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi, merupakan salah satu penentu kepuasan kerja

4. Pengawasan

Kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku serta hubungan yang baik akan menjadi faktor penentu kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling penting.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang, menjadi faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah Pekerjaan itu Sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja.

C. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan kerja

Menurut Wibowo (2015:144) dampak dari ketidakpuasan pekerja dituangkan dalam model teoretik dinamakan EVLN - model terdiri dari :

1. *Exit*

Respon *Exit* merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. *Voice*

Respon *Voice* termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan.

3. *Loyalty*

Respon *Loyalty* berarti secara positif, tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar.

4. *Neglect*

Respon *Neglect* secara pasif memungkinkan kondisi memperburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Menurut Sutrisno (2011 : 80) Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Dampak terhadap Produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat di naikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom dalam Munandar (2010) mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor – faktor moderator di samping kepuasan kerja.

2. Dampak terhadap Ketidakhadiran dan keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban – jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang – orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya, justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai inerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka.

3. Dampak terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser (dalam Munandar, 2001) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkat jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan – kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental tinggi.

D. Teori – Teori tentang Kepuasan Kerja

Sartika (2011:14) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang dan meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja seseorang akan timbul jika terpenuhi faktor – faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar pekerjaannya.

Terpenuhinya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri akan menimbulkan rasa puas tersendiri dalam diri seseorang dan jika rasa puas tersebut tidak didapatkan maka akan terjadinya penurunan semangat kerja dan produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini akan di bahas faktor apa saja penyebab timbulnya kepuasan kerja berdasarkan analisis teori dan kajian terhadap gejala yang ada di lapangan, yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang.

Mangkunegara (2013:120) Dibawah ini mengemukakan teori – teori tentang kepuasan kerja yaitu

1. Teori Keseimbangan

Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2016:120) Mengemukakan bahwa “*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*”. Input adalah semua nilai yang yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja *Outcomes is anything of value that the employee perceives he obtains form the job. (Outcome* adalah semua nilai yang dinilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). *Comparison person may be someone in the*

same organization, someone in different organization, or even the person himself in a previous job. (Comparision person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaannya sendiri).

2. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang di dapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

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

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukan lah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acua. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan

5. Teori dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor motivasi (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *Subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *Satisfiers*, *motivators*, *jobs content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan, berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan, dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Davis dalam Mangkunegara (2013 : 117) mengemukakan bahwa “ penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan lainnya. Penghargaan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya adalah 0. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya bernilai 1 . harapan pegawai secara normal adalah di antara 0 – 1.

E. Variabel – variabel Kepuasan Kerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel – variabel seperti :

1. *Turn Over*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai rendah. Sedangkan pegawai—pegawai yang kurang puas biasanya *turn over* nya lebih tinggi

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Pegawai pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidak hadirannya (absen) tinggi.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai – pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai.

F. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016), adapun indikator kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini ditentukan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaannya dari orang – orang yang tidak bertanggung jawab

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.

4. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atas bawahnnya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang kaaryawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas

7. Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberi balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seorang kepada perusahaan.

8. Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Menurut Brown & Ghiselli dalam Sutrisno (2015:79) yang menjadi indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

2. Pangkat

Pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang sangat penting dari organisasi kerja.

5. Kondisi kerja

Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan. Keramahan dari teman kerja kooperatif ialah sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah menggunakan indikator yaitu kedudukan, pangkat, jaminan finansial, mutu pengawasan dan kondisi kerja.

2. Pekerjaan itu Sendiri

A. Pengertian Pekerjaan itu Sendiri

Menurut Handoko (2016:31) pekerjaan adalah segala sesuatu yang dikerjakan setiap karyawan dalam memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi perusahaan. Pekerjaan – pekerjaan dapat diibaratkan sebagai “jembatan” penghubung antara karyawan dan organisasi.

Menurut Luthans (2006) pekerjaan itu sendiri adalah sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atas belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh

pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggung jawab selama kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud pekerjaan itu sendiri dalam penelitian ini adalah sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atas belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggung jawab selama kerja.

B. Ciri – Ciri intrinstik pekerjaan

Menurut Munandar dalam Moekijat (2013:67-68) lima ciri – ciri intrinstik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri intrinstik tersebut adalah :

a. Keragaman keterampilan (*Skill Variety*)

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan suatu pekerjaan.

b. Jati diri tugas (*Task Identivy*)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

c. Signifikansi tugas atau tugas penting (*Task Significance*)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan kerja dalam suatu pekerjaan yang sama maupun orang lain dilingkungan sekitar.

d. Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja

e. Umpan balik

Tingkat kinerja kegiatan dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian alikan pada pekerjaan membantu meningkatkan kepuasan.

C. Indikator Pekerjaan itu Sendiri

Menurut Luthans (2010 : 564) pekerjaan itu sendiri diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Perasaan

Keadaan kognitif ini termasuk tingkat bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting, dan berharga. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya adalah suatu pekerjaan yang memiliki nilai sangat penting, sehingga karyawan akan bekerja dengan sungguh – sungguh .

2. Tanggung jawab

Keadaan ini menitikberatkan pada bagaimana karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya. Karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakannya oleh karena karyawan telah mencurahkan segala kemampuannya untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan yaitu bekerja dengan sebaik – baiknya.

3. Pengetahuan terhadap hasil

Lanjutan langsung umpan balik, keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dimana karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka hasil dari pekerjaan mereka. Ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana atau sebaik apa kinerja dari karyawan itu sendiri dan selanjutnya akan memacu karyawan itu untuk bekerja lebih baik lagi. Menurut Sitinjak yang dikutip Robins (2017:7) Adapun indikator dalam pekerjaan itu sendiri sebagai berikut :

1) *Skill variety*,

Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2) *Task Identify*

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali

3) *Task significance*

Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis.

4) *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, ketidak ketergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

5) *Feedback*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat di simpulkan yang menjadi indikator untuk variabel pekerjaan itu sendiri dalam penelitian ini adalah perasaan, tanggung jawab dan pengetahuan terhadap hasil.

4. Gaji

A. Pengertian Gaji

Menurut Rivai (2010:379) mengemukakan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan / pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan /organisasi. Atau juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan /organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:1118) mengemukakan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan gaji dalam penelitian ini gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan / pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan / organisasi

B. Tujuan pemberian gaji

Gaji adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan kepada berat ringannya tugas dan jabatan yang diduduki oleh pegawai. Terkait bahasan tentang tujuan gaji ini, Menurut Khadarisman (2012:340) mengemukakan “tujuan pemberian gaji adalah

a) Ikatan kerja sama

Kerja sama timbul apabila orang menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan – kepentingan yang sama dan pada saat kesadaran terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan kepentingannya.

b) Kepuasan kerja

Karyawan akan dirasakan oleh karyawan dengan diberikannya kompensasi atau balas jasa sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya

c) Pengadaan efektif

Pengadaan barang atau jasa harus sesuai dengan kebutuhan dan sasaran yang telah ditetapkan serta memberikan manfaat sebesar – besarnya.

d) Motivasi

Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

e) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka diharapkan disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku

g) Pengaruh serikat buruh

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

h) Pengaruh pemerintah.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang – undang tenaga kerja yang berlaku seperti batas upah minimum maka investasi pemerintah dapat dihindarkan.

C. Indikator Gaji

Menurut Rivai (2010:375) membagi aspek kepuasan pada gaji terdiri atas empat subdimensi :

- a. Tingkatan gaji (*Pay Level*), yaitu seberapa besar keadilan dalam penerimaan upah karyawan.
- b. Kompensasi (*Benefit*), yaitu beberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan.
- c. Kenaikan Gaji (*Pay Raise*), yaitu seberapa besar kenaikan upah yang sesuai dengan kebutuhan.
- d. Struktur dan Administrasi pengajian (*Pay structure and administration*), yaitu : bagaimana memberikan nilai besar kecilnya upah atau gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam suatu perusahaan.

Menurut Mulyadi (2013:373) dimensi gaji tersebut di ukur dengan indikator – indikator sebagai berikut :

1. Keadilan internal
 - a) Keadilan internal kenaikan gaji
 - b) Keadilan internal tunjangan
 - c) Keadilan internal insentif
 - d) Keadilan internal gaji
2. Keadilan eksternal
 - a) Keadilan eksternal kenaikan gaji
 - b) Keadilan eksternal tunjangan
 - c) Keadilan eksternal insentif

d) keadilan eksternal gaji

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel gaji dalam penelitian ini adalah tingkatan gaji, kompensasi, kenaikan gaji dan struktur administrasi.

5. Promosi

A. Pengertian promosi

Menurut Afifuddin (2015:219) promosi adalah kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih atau yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dilingkungan perusahaan. Menurut Siagian (2013:169) promosi adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang di maksud dengan promosi dalam penelitian ini adalah kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih atau yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dilingkungan perusahaan

B. Peran dan tujuan promosi

Dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, peran manajemen personalia sangat penting dalam mengupayahkan tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya seoptimal mungkin.

Menurut Hasibuan dalam Afifuddin (2014 : 315) menegaskan bahwa tujuan promosi adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi.
2. Menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
4. Menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntugan berantai (*Multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Menambah / memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan
8. Mengisi kekosongan jabatan karena jabatannya berhenti.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat , semangat kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.
10. Mempermudah penarikan pelamar.

11. Memperhatikan status karyawan dari sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.
12. Menunjang kegiatan perusahaan atau pelaksanaan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

C. Syarat Promosi

Persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama, bergantung pada perusahaan / lembaga masing – masing. Menurut Handoko (2013) syarat – syarat promosi pada umumnya sebagai berikut :

1. Kejujuran

Mampu memberikan komunikasi yang mudah dipahami oleh publik.

2. Disiplin

Orang yang menggunakan kecerdasannya untuk bekerja, belajar, membayangkan serta menjawab berbagai gagasan.

3. Prestasi kerja

Prestasi merupakan suatu hasil yang dicapai, dengan mengandalkan intelektual, emosional dan spritual serta ketahanan diri terhadap kehidupan.

4. Kerja sama

Memiliki maksud dan tujuan yang sesuai dengan harapan dari perusahaan.

5. Kecakapan

6. Loyalitas

Suatu kelompok yang lebih besar yang bekerja di khalayak dengan tujuan yang disetujui atas persetujuan bersama.

7. Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang mampu memengaruhi orang lain agar mengikuti apa yang di perintahkan.

8. Komunikatif

Perasaan taat dan patuh terhadap nilai – nilai yang dipercaya.

Tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh kepada perusahaannya

9. Pendidikan

D. Jenis promosi

Periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan tanggal 1 april dan 1 oktober setiap tahun, kecuali kenaikan pangkat anumerta dan kenaikan pangkat pengabdian. Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama pegawai negeri sipil. Menurut peraturan pemerintah no 12 tahun 2002 jenis – jenis promosi pegawai adalah sebagai berikut

1. Kenaikan pangkat sesuai ijazah

Syarat kenaikan pangkat penyesuaian ijazah :

- a. Memiliki STTB / ijazah dari lembaga pendidikan yang telah diakreditasi oleh Depdiknas atau instansi yang berwenang
- b. Lulus ujian penyesuaian ijazah, yaitu : TPA untuk kenaikan pangkat ke golongan III/a dan TPIU untuk kenaikan pangkat ke golongan II/a;
- c. Pegawai yang bersangkutan sekurang – kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam terakhir yang dimiliki;

2. Kenaikan pangkat pilihan

Syarat kenaikan pangkat pilihan:

- a. Berada satu tingkat di bawah jenjang pangkat pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan yang didudukinya.
- b. Menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya..
- c. Menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- d. Sekurang – kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir;
- e. Sekurang – sekurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya (dihitung kumulatif dalam tingkat jabatan struktural yang sama.
- f. Setiap unsur DP-3 sekurang – kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir.

3. Kenaikan pangkat reguler

syarat kenaikan pangkat reguler

- a. Tidak menduduki jabatan struktural / fungsional tertentu ; diangkat dalam jabatan struktural dengan pangkat masih dibawah jenjang pangkat yang ditentukan tetapi telah 4 tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki; menduduki jabatan struktural dan pangkatnya telah mencapai jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu ; atau sedang tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural / fungsional tertentu;
- b. Sekurang – kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir ;

- c. Setiap unsur DP-3 sekurang – kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir ; dan
 - d. Tidak melampaui pangkat atasan langsungnya.
4. Kenaikan pangkat anumerta
- a. Kenaikan pangkat anumerta diberikan setingkat lebih tinggi setelah PNS yang bersangkutan meninggal;
 - b. CPNS yang meninggal. Diangkat menjadi PNS terhitung mulai dari awal bulan yang bersangkutan meninggal dan berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam point a;
 - c. Keputusan kenaikan pangkat anumerta diberikan sebelum pegawai negeri sipil yang meninggalkan tersebut dimakamkan.
5. Kenaikan pangkat pengabdian
- a. Kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi diberikan setelah PNS yang bersangkutan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri;
 - b. CPNS yang cacat karena dinas dan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi CPNS.

E. Indikator Promosi

Ada beberapa indikator dari promosi jabatan yang dikemukakan oleh para ahli yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan promosi jabatan. Menurut Moekijat dalam (Affifuddin 2014 : 326) yang menyebut bahwa ada pertimbangan – pertimbangan yang digunakan dalam pelaksanaan jabatan, yaitu :

1. Kecakapan;

Pegawai yang diberikan kesempatan promosi memiliki kecakapan yang pantas dibandingkan karyawan yang tidak mendapatkan promosi

2. Saringan pegawai

Semua pelaksanaan promosi jabatan dalam saringan pegawai dibuat atas dasar kecakapan di antara pegawai yang paling kecakapan;

3. Penyesuain rencana organisasi

Promosi diselenggarakan hanya menurut rencana promosi dari organisasi dan disesuaikan dengan kebijaksanaan promosi dari bagian urusan pegawai.

4. Pemberian keterangan mengenai kebijakan dan prosedur promosi;

5. Memelihara dan melindungi pegawai dengan memberikan segala keterangan tentang kebijaksanaan dan prosedur untuk mengatur rencana promosi.

6. Lapangan persaingan seluas – luasnya.

7. Setiap rencana promosi menggunakan lapangan persaingan yang seluas – luasnya dengan didasarkan atas alasan yang tepat dan dilakukan dengan jujur.

Menurut Afandi (2016:24) adapun dimensi dan indikator promosi sebagai berikut :

1. Dimensi Kepemimpinan

Indikator :

a) Komunikatif

Mampu memberikan komunikasi yang mudah dipahami kepada publik.

b) Intelektual

Orang yang menggunakan kecerdasannya untuk bekerja dan belajar. Membayangkan serta menjawab berbagai gagasan

c) Memiliki visi yang baik

Memiliki maksud dan tujuan yang sesuai dengan harapan dari perusahaan.

2. Dimensi Kinerja

Indikator :

a) Berprestasi

Prestasi adalah suatu hasil yang dicapai dengan mengandalkan intelektual, emosional dan spiritual serta ketahanan diri terhadap kehidupan

b) Disiplin

Suatu kelompok yang lebih besar yang bekerja di khalayak dengan tujuan yang disetujui atas persetujuan bersama.

c) Kerja sama

Aspek karakter moral, dan berkonotasi atribusi positif dan berbudi luhur seperti integrasi, kejujuran, dan keterusterangan

3. Dimensi Loyallitas

a) Kejujuran

Perasaan taat dan patuh terhadap nilai – nilai yang dipercaya

b) Merasa memiliki Kesetiaan

Tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh kepada perusahaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel promosi dalam penelitian ini adalah Komunikatif, intelektual, memiliki visi yang baik, berprestasi, disiplin, kerja sama, kejujuran, merasa memiliki kesetiaan.

6. Pengawasan (*Supervise*)

A. Pengertian Pengawasan

Menurut Siagian (2013) Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk dapat menjamin supaya seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siswandi (2011:195) pengawasan adalah sebuah proses untuk “menjamin” bahwa tujuan – tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengawasan dalam penelitian ini adalah sebuah proses untuk “menjamin” bahwa tujuan – tujuan organisasi dan manajemen.

B. Tipe – tipe Pengawasan

Secara konsep pengawasan tersebut memiliki banyak tipe menurut Handoko ada tiga pengawasan, yaitu :

- a) Pengawasan pendahuluan (*Steering Control*), dirancang untuk mengantisipasi masalah – masalah atau penyimpangan – penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

- b) Pengawasan “*Concurrent*”, proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan – kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “*Double – Check*” yang lebih menjamin ketetapan pelaksanaan suatu kegiatan.
- c) Pengawasan umpan balik (*Past – Action*), Mengukur hasil – hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

C. Unsur Pengawasan

Menurut Quible dalam Sokoco proses pengawasan akan kurang optimal tanpa unsur – unsur berikut :

- a) Faktor – faktor yang diawasi

Sebelum pengawasan dilakukan *Stakeholders* internal diberi pemahaman tentang faktor – faktor apa saja yang akan diawasi. Tentu saja pengawasan terhadap faktor – faktor yang tidak terlalu penting akan mengakibatkan waktu dan tenaga yang terbuang secara sia – sia. Misalnya pada departemen administrasi penjualan, penyelesaian order penjualan merupakan faktor penting yang perlu diawasi untuk mengukur efektivitas dari fungsi pengolahan data penjualan, penyelesaian yang dilakukan

- b) Identifikasi hasil yang diharapkan

Identifikasi parameter yang kurang jelas mengenai hasil yang diinginkan dari aktivitas pekerjaan dengan efektif.

- c) Pengukuran kinerja

Sebelum hasil aktual dan hasil diinginkan dibandingkan, hasil aktual harus diukur.

D. Indikator Pengawasan

Menurut Rachman (2010 : 23), salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya banyak banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan. Keberhasilan program pengawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator ssebagai berikut :

- a. Meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas antara lain :
 1. Rencana yang disusun dapat menggambarkan adanya sasaran yang jelas dan dapat diukur, terlihat kaitan antara rencana dengan program dan anggaran
 2. Tugas dapat selesai sesuai dengan rencana, baik dilihat dari aspek fisik maupun biaya.
 3. Penyalahgunaan wewenang, yaitu berkurangnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah
- b. Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pemungutan liar
 1. Kualitas kasus – kasus penyimpangan, penyelewengan kebocoran, pemborosan dapat dikurangi sebagaimana laporan pengawasan fungsional dan laporan pengwasan lainnya
 2. Berkurangnya tingkat kesalahan dlaam pelaksanaan tugas

Menurut Sondang dan Siagian (2014:35) dimensi dan indikator yang terdapat dalam pengawasan kerja terdapat tiga mekanisme sebagai berikut

1. Kontrol masukan

Masukan masukan melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, Keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, seperti : seleksi pada materi yang disajikan, objektivitas, pelatihan, alat bantu suara, alat bantu fasilitas.

2. Kontrol perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya di mulai dari manajemen puncak dan kemudian mengimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah.

3. Kontrol pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus di capai oleh karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat di simpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengawasan dalam penelitian ini adalah meningkatnya disiplin prestasi kerja dari pencapaian sasaran pelaksanaan tugas, penyalahgunaan wewenang dan berkurangnya kebocoran dan pemborosan dan pungutan liar.

7. Rekan Kerja

A. Pengertian Rekan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Munawik (2013:25) rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan sedangkan Menurut Sudiamunawar (2006) rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang di maksud dengan rekan kerja dalam penelitian ini adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja.

Dalam kehidupan kerja modern saat ini, bahwa terdapat hubungan erat antara satu tugas dengan tugas lainnya (Siagian, 2011:324). Ini berarti sangat sulit bila tugas dikerjakan hanya oleh seorang karyawan saja terutama apabila tugas dikerjakan hanya oleh seorang karyawan saja terutama apabila tugas tersebut bersifat pemecahan masalah. Konsekuensinya adalah seharusnya bekerja satu tim. Berdasarkan kenyataan bahwa suatu masalah terpecahkan dengan lebih baik apabila pemecahannya dipikirkan oleh suatu kelompok dibandingkan dengan apabila dikerjakan sendiri oleh seseorang.

B. Indikator Rekan Kerja

Rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut yuwono & Khajar, 2010 dalam Sudriamunawar,(2010:221)

1. Kompetisi yang sehat

Kompetisi sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekkkan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin.

2. Karyawan saling menghormati

Karyawan saling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja.

3. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah

Artinya tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan.

4. Suasana kekeluargaan yang ada

Artinya kondisi yang terjadi pda lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing – masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan.

Menurut Robins dalam Artadi (2015:20) adapun indikator rekan kerja yang mendukung adalah sebagai berikut :

1. Rekan bawahan atau rekan sejawatan yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit

2. Rekan bawahan dan rekan sejawatan yang suka mendengarkan dan memahami keluhan dan pendapat tentang memecahkan persoalan pekerjaan
 3. Atasan langsung yang memiliki ilmu pengetahuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit.
 4. Atasan langsung yang suka memberikan pertolongan dalam memecahkan
- Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka di simpulkan yang menjadi indikator dalam variabel rekan kerja dalam penelitian ini adalah kompeisi yang sehat, karyawan saling menghormati, karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, suasana kekeluargaan yang ada.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian dalam lingkup kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya baik untuk konsumsi akademis maupun bisnis pada instansi pemerintah maupun swasta. Beberapa penelitian yang penulis telusuri dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut

Table 1.1 penelitian terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Variabel Z	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Alwi Samy (2010)	Faktor – faktor yang	1. Tingkat pendidikan 2. Pekerjaan	Kepuasan kerja		Regresi Linier Berganda	Respon umum menunjukkan sebanyak 72,2% karyawan di

		berhubungan dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan (BBLK) Palembang Tahun 2006	3.Kondisi kerja 4.Rekan kerja				BBLK Palembang merasa puas dengan pekerjaannya pada tahun 2006. Sedangkan ditinjau dari aspek – aspek yang membentuknya, variabel tingkat pendidikan, sifat pekerjaan, kondisi kerja dan rekan kerja, masing – masing memiliki hubungan bermakna. Selain itu, untuk variabel usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, lokus pengendalian diri, insentif dan promosi karir. Masing – masing tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja di BBLK Palembang.
2	Artadi Febri Furqon (2015)	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari	1.Kepuasan kerja 2.Beban kerja	Kinerja karyawan		Regresi Linier Berganda	Kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Merapi Agung Lestari, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja serta beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Sitinjak Arianto Desman (2017)	Analisis factor – factor yang menentukan kepuasan kerja dan loyalist karyawan pada PT Golden Kirrin Internasional Bandung	1.Gaji 2.sikap atasan 3.aspek social dalam pekerjaan 4.penghargaan dan sanksi 5.lingkungan kerja 6.jaminan bekerha	Kepuasan kerja		1. <i>Confirmatory Factor Analysis</i> 2. Regresi Linier Berganda	Factor factor pembentuk kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di PT Golden Kirrin internasional adalah gaji / upah, jaminan bekerja. Faktor social terdiri dari faktor idikator motivasi, sikap pimpinan, hubungan dengan karywan, hubungan karyawan dengan karyawan, ruangan kerja, dan <i>Punishment</i>
4	Nurbahar Ristyhana (2015)	Kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Persero cabang Kebumen	1.tupoksi kera 2.supervise 3.kesempatan untu maju 4.rekan kerja	Kepuasan kerja karyawan		Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja karyawan dalam kategori cukup tinggi dengan presentase yang diperoleh yaitu sebesar 46,8% atau sebanyak 36 karyawan, 40,2% sebanyak 31 karyawan menyatakan dalam kategori tinggi, 9,1% atau sebanyak 7 karyawan menyatakan dalam kategori sangat tinggi, dan 3,9 atau 3 karyawan menyatakan dalam kategori kurang tinggi.

5	Agusnawati (2008)	Analisis Kepuasan Terhadap Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Berdasarkan Persepsi Karyawan pada Wisma Makara UI	1.persepsi kepuasan kerja 2.faktor – faktor kepuasana kerja	Kepuasan kerja	i	CFA (<i>confirmatory factor Analysis</i>).	Karyawan memiliki persepsi tinggi terhadap faktor : Karakteristik pekerjaan dengan bobot skor 83 dan kondisi kerja yang mendukung dengan bobot 78,25, penyediaan dengan bobot 72,67, sesesuaian pekerjaan dan kepribadian dengan bobot 49,143
6	Tampubolon Biatna Dulbert (2015)	Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001	1.jenis kelamin 2.usia 3.pendidikan 4.masa kerja	Kinerja		Regresi Linier Berganda	Faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Sehingga dalam program pengembangan organisasi ke depan harus lebih diarahkan pada pengembangan gaya kepemimpinan (kepemimpinan) organisasi. Faktor etos kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil namun masih signifikan dijadikan sebagai indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai organisasi tersebut.
7	Kartika Wjiaya Endo (2011)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya	1.Arah perilaku 2.Tingkat usaha 3.Tingkat kegigihan	Kepuasan kerja		Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan hasil penelitian diatas ditemukan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6%
8	Ushada Mirwan (2015)	Analisis pengaruh kerja terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan kansei <i>Engineering</i> perusahaan XYZ	1.Faktor psikologis 2.Faktor keselamatan dan keamanan 3.Faktor social 4.Faktor penghargaan 5.Faktor aktualisasi diri 6.Beban kerja	Kinerja karyawan		Regresi Linier Berganda	Berdasarkan identifikasi atribut yang dilakukan melalui wawancara kepada karyawan dengan menggunakan kansi word di peroleh nilai kansei meliputi fasilitas

C. Kerangka Konseptual

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Aljazeera rest & Café Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Hasil penelitian secara parsial menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,310 < 1,697$) dan nilai $Sig > 0,05$ ($0,835 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pekerjaan itu sendiri (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu 0,053
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,384 > 1,697$) dan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaji (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu 1,836
3. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,101 < 1,697$) dan nilai $Sig > 0,05$ ($0,173 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Promosi (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu -0,294
4. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,23 < 1,697$) dan nilai $Sig > 0,05$ ($0,591 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan (X4) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yaitu -0,017

5. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,876 < 1,697$) dan nilai Sig $> 0,05$ ($0,824 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Rekan kerja (X5) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu $-0,193$
6. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,463 > 2,59$) dan nilai Sign $< 0,005$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat di simpulkan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara variable Pekerjaan itu sendiri (X1), Gaji (X2), Promosi (X3), Pengawasan (X4) dan Rekan kerja (X5) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan harus dapat mempertahankan kebijakan perusahaan dalam memberika kepuasan kerja karyawan dan disarankan kepada perusahaan untuk d¹¹⁷ emperhatikan kepuasan kerja bagi karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai target dari yang telah ditetapkan oleh manajemen.
2. Disarankan kepada perusahan agar mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang lebih dan juga disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja dan haruslah memberikan tugas dan tanggung jawab bagi karyawan sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya dengan melihat pengalamannya sebagai karyawan maka karyawan sudah terbiasa bekerja dan dapat menguasai

ruang lingkup pekerjaannya sehingga terbentuk kepuasan kerja bagi karyawan tersebut.

3. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang selalu mencapai target perusahaan dan perusahaan perlu memperhatikan dalam menetapkan jumlah gaji dan komisi sesuai dengan kapasitas kontribusi dari karyawan agar karyawan merasakan keadilan sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Karyawan yang memiliki kontribusi yang besar bagi pendapatan perusahaan perlu diberikan apresiasi dengan gaji dan tunjangan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang berkontribusi biasa biasa saja agar karyawan merasa puas dan termotivasi.
4. Disarankan kepada perusahaan agar dapat mempertahankan karyawan yang bekerja dengan maksimal dan disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan pemberian promosi harus diberikan kepada karyawan yang tepat sesuai kinerja atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan, promosi harus diberikan bagi karyawan yang berprestasi dan berkinerja tinggi agar karyawan tersebut merasakan adanya keadilan dan merasakan adanya perhatian manajemen terhadap karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang lebih besar.
5. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang unggul serta loyalitas dan disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan karyawannya saat bekerja dan sangat penting bagi karyawan dengan diberikan pengawasan yang baik dan tidak mengekang karyawan agar suasana kerja kondusif, rekan kerja juga menjadi

perhatian dengan menjadikan adanya kekompakan antar rekan kerja agar tercipta suasana yang kondusif dalam bekerja.

6. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang mampu menjalankan setiap peraturan perusahaan . dan disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan rekan kerja antar karyawan agar tidak sering terjadinya konflik kantor atau terjadinya hilang komunikasi hal ini dapat menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja sehingga perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil sehingga dengan adanya komunikasi baik secara vertical maupun horizontal agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak adalah salah satu hal yang dapat menciptakan kepuasan antara manajemen dan karyawan. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afifuddin 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1, Februari 2015, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Afifuddin 2014, Manajemen Personalialia, Cetakan 1, November 2014, Bandung : CV Pustaka Setia
- Afandi Pandi 2016, Concept & Indicator Human Resources Management For Management Ressearch, Cetakan 1, Maret 2016 : CV Budi Utama
- Arikunto, Suharsimi 2011 Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Cetakan ke-15, Jakarta : PT. Renika Cipta
- Arifin dan Muhammad 2016, Pengantar manajemen), 2016, Malang : Empat Dua
- Badrudin 2013, Dasar – Dasar Manajemen, Mei 2013, Bandung : Alfabeta
- CV. Fahmi, Irham 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi, Februari 2016, Bandung : CV Alfabeta.
- Handoko, Tani 2014, Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia, Cetakan 21, Januari 2014, Yogyakarta : BPFPE.
- Haryono, Sudriamunawar 2006, Kepemimpinan, peran serta dan produktivitas integreatted HRD : Human Resources Develoupment : Grasindo
- Herhyanto, Nar dan Gantini Tuti 2015, Cetakan ke tujuh belas, Jakarta : Universitas Terbuka Departemen Pendidikan Nasional
- Khadarisman 2012, Manajemen Kompnsasi, Juni 2012, Jakarta : PT RajaGrafindo Perasada
- Khasmir 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Februari 2016, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan 12, Mei 2013, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Luthans, Fred 2006, Perilaku Organisasi, Cetakan 10, Andi Publisher,
- Mulyadi, Deddy 2015, Perilaku Organisasi dan Kepeminpinan Pelayanan, Edisi I, Bandung : CV. Alfabeta

- Moekijat 2003, Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Bandung : Pionir Jaya
- Rivai, Veithzal 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta
- Rusiadi et al 2017, Metode Penelitian, Cetakan 5, Art Design Medan
- Sedarmayanti 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 5, Januari 2016 : PT Refika Aditama
- Sutrisno, Edy 2011, Manajemen Sumber Daya Manusi, Cetakan 3, Jakarta : Kencana
- Sugiyono 2013, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D, Cetakan ke Dua Puluh Satu, Bandung : Alfabeta
- Sinambela, Lijan Poltak 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1, Mei 2016, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir 2013, Organisasi Manajemen, Cetakan 1, Juni 2013, Bandung : Alfabeta
- Umam, Khaerul 2014, Manajemen Perkantoran, Mei 2014, Bandung : CV Pustaka Indah
- Umam, Khaerul 2015, Manajemen Organisasi, Desember 2015, Bandung : CV Pustaka Indah
- Wibowo 2015, Prilaku Dalam Organisasi, Cetakan 3, Maret 2015, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

SKRIPSI

- Artadi, Febri, Furqon 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dewi, Ida Sanjaya 2015 Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening, Skripsi Universitas Negeri Semarang.
- Munawik, Miftah, Fajar 2013, Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan itu Sendiri, Rekan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi PT Uero Design Semarang
- Rakhman, Muhammad Agus 2013, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, Volume 1, Nomor 1, 2013: 316-327.

Sartika, Mia 2011, Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Di Kecamatan Gunungpati Semarang, Skripsi Universitas Negeri Semarang.

Ushada, Mirwan Dkk, 2015, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan XYZ

JURNAL

Daulay, M. T., & Sanny, A. Analysis of Structural Equation Modeling Towards Productivity and Welfare of Farmer's Household in Sub-District Selesai of Langkat Regency.

Febrina, A. (2019). Motif orang tua mengunggah foto anak di instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.

Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

Pane, D. N. (2018). Analisis pengaruh bauran pemasaran jasa terhadap keputusan pembelian teh botol sosro (studi kasus konsumen alfamart cabang ayahanda). *Jumant*, 9(1), 13-25.

Rusiadi, K. F. F., Suwarno, B., Alamsyah, B., & Syaula, M. Indonesia Mining Company Stock Stability Prediction (ARDL Panel Approach).

Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.

Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.

Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.

Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.