



**PENGARUH GAJI, PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
OUTSOURCING PT WITEL
TELEKOMUNIKASI
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

NIRPOL ASONA
NPM 1715310467

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NIRPOL ASONA
NPM : 1715310467
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, PROMOSI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN *OUTSOURCING* PT WITEL
TELEKOMUNIKASI MEDAN.

MEDAN AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

Ramadhan Harahap, S.E., S.PS., M.M



Dr. Onny Medaline, S.H., M, Kn

PEMBIMBING I

Ramadhan Harahap, S.E., S.PS., M.M

PEMBIMBING II

H. Akhmad Taufik, S.E., MBA., M.M



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NIRPOL ASONA
NPM : 1715310467
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, PROMOSI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN *OUTSOURCING* PT WITEL
TELEKOMUNIKASI MEDAN

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA

ANGGOTA I

Emi Wakhyuni, S.E., M.Si. CIHCM, CPHCM, CIPA

Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si

ANGGOTA II

ANGGOTA III

H. Akhmad Taufik, S.E., MBA., M.M

Abdi Setiawan, S.E., M.Si

ANGGOTA-IV

Dr. Yohny Anwar, S.E., S.H., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : NIRPOL ASONA
NPM : 1715310467
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PT WITEL TELEKOMUNIKASI MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2021


NPM. 1715310467

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nirpol Asona
NPM : 1715310467
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya

Medan, Agustus 2021
Yang membuat pernyataan



Nirpol Asona
NPM. 1715310467



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Nirpol Asona
 Tgl. Lahir : Manungang / 10 Agustus 1997
 NIM / Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310467
 Program Studi : Manajemen
 Jurusan / Prodi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.37
 Nomor Ponsel : 085262710123

Yang mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

PENGARUH GAJI, PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUJASAN KERJA KARYAWAN PT. WITEL TELEKOMUNIKASI MEDANO

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

Medan, 26 November 2020

Pemohon,

(Nirpol Asona)

Rektor I,

(Cahyo Pranono, S.E., M.M.)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 16 Desember 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(H. Akhmad Taufik, SE., MBA., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Ramadhan Harahap,S.E., S. Psi, M.Si
Nama Mahasiswa : Nirpol Asona
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310467
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Promosi, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT WITEL
TELEKOMUNIKASI MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	CHAPTER I	L	
	CHAPTER II	L	
	CHAPTER III	L	
	CHAPTER IV	L	
	CHAPTER V	L	
30/7/2008	Acc Sidang Meja Hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I



Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi, M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

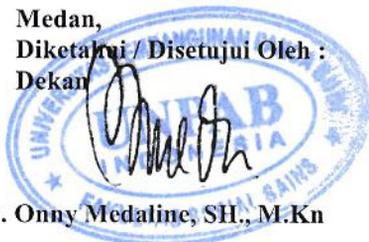
Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : H. Ahmad Taufik, SE., MBA., MM
Nama Mahasiswa : Nirpol Asona
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310467
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Promosi, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT WITEL
TELEKOMUNIKASI MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
5/4/2021	} Sudah direvisi Acc Mega Hijau	AK	-
30/7/2021			
31/7/2021			

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

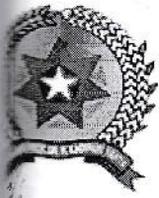


Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing II

3/8/2021

H. Ahmad Taufik, SE., MBA., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NIRPOL ASONA
NIM : 1715310467
Program Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E, S. Psi. M.Si.
Judul Skripsi : PENGARUH GAJI, PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
OUTSOURCING PT WITEL TELEKOMUNIKASI MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Oktober 2021	acc meja hijau	Disetujui	
15 Oktober 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 15 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Ramadhan Harahap, S.E, S. Psi. M.Si.

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NIRPOL ASONA
 NPM : 1715310467
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : H. Akhmad Taufik, SE, MBA., MM
 Judul Skripsi : PENGARUH GAJI, PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
 OUTSOURCING PT WITEL TELEKOMUNIKASI MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Februari 2021	Agar beberapa penulisan diperbaiki sistematika kata dan kalimat diperbaiki. Juga kecocokan antara tulisan dari penulis yang kamu kutip dengan yang ada pada daftar pustaka harus sama ada.	Revisi	
Februari 2021	Perbaikan draf proposal sudah baik. Lanjutkan kepada Seminar Proposal.	Disetujui	
Juli 2021	Dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya	Disetujui	
Agustus 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
Oktober 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 15 Oktober 2021
 Dosen Pembimbing,



H. Akhmad Taufik, SE, MBA., MM

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Nirpol Asona
N. P. M : 1715310467
Tempat/Tgl. Lahir : Manuncang / 10/08/1997
Alamat : Jl. Asahan Sei Mencirim
No. HP : 085262710123
Nama Orang Tua : ADDAN/ASUHAN
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH GAJI, PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT WITEL TELEKOMUNIKASI MEDAN

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Nirpol Asona
NPM : 1715310467
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sdm

menyatakan benar bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :
PENGARUH GAJI, PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT WITEL TELEKOMUNIKASI
MEDAN "

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

PENGARUH GAJI, PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OUTSOURCING
PT WITEL TELEKOMUNIKASI MEDAN "

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 30 JULI 2021

Dibuat oleh,



Nirpol Asona

NPM. 1715310467

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



Zamadhan Harahap, S.E., S.Ps., M.M

Dosen Pembimbing II



30/7/21

H. Akhmad Taufik, S.E., MBA, M.I

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4007/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: Nirpol Asona

: 1715310467

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 14 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 14 April 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019

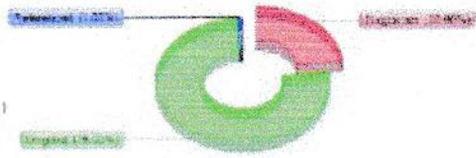
Analyzed document: NIRPOL ASONA_1711510461_MANAJEMEN.docx checked by Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Compassion: Thesis
- Rewrite
- Research language
- Check your Internet Check



Original document: 100% (100%)

Plagiarism: 0%



Check your plagiarism



Top sources of plagiarism: 46

Medan, 02 Agustus 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nirpol Asona
Tempat/Tgl. Lahir : Manuncang / 10/08/1997
Nama Orang Tua : ADDAN
N. P. M : 1715310467
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085262710123
Alamat : Jl. Asahan Sei Mencirim

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH GAJI, PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT WITEL TELEKOMUNIKASI MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Nirpol Asona
1715310467

Handwritten signature: Nirpol Asona

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Pengaruh Gaji, Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 36 karyawan *outsourcing home service* sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengolahan dilakukan dengan program SPSS. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* berdasarkan pada nilai t_{hitung} variabel gaji (X_1) adalah 1,673 nilai Sig sebesar 0,104. Besarnya pengaruh dari gaji (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,125, yang berarti setiap ada peningkatan Ketegasan Pimpinan (X_1), maka akan meningkatkan Keselamatan Kerja (Y) sebesar 0,518 satuan. Promosi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing*. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel promosi (X_2) adalah 7,571 nilai Sig sebesar 0,000. Besarnya pengaruh dari promosi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,574 yang berarti setiap ada peningkatan promosi (X_2), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,848 satuan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* berdasarkan pada nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) adalah 7,265 dengan nilai Sig sebesar 0,0000. Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,723 satuan.

Kata Kunci : Gaji, Promosi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine and find out more clearly how the Effect of Salary, Promotion and Work Environment on Job Satisfaction of Outsourced Employees of PT Witel Telekomunikasi Medan. This study uses a quantitative method involving 36 outsourced home service employees as respondents. Data collection is done by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was managed using the SPSS program. The results of quantitative analysis show that Salary has a positive and partially insignificant effect on job satisfaction of outsourcing employees based on the count value of the salary variable (X1) is 1.673 Sig value of 0.104. The magnitude of the influence of salary (X1) on job satisfaction (Y) is 0.125, which means that every time there is an increase in Leadership Firmness (X1), it will increase Work Safety (Y) by 0.518 units. Promotion has a positive and significant effect partially on job satisfaction of outsourcing employees. Tested and acceptable based on the tcount value of the promotion variable (X2) is 7.571 Sig value of 0.000. The magnitude of the effect of promotion (X2) on job satisfaction (Y) is 0.574, which means that every time there is an increase in promotion (X2), it will increase job satisfaction (Y) by 0.848 units. The work environment has a positive and partially insignificant effect on job satisfaction of outsourcing employees based on the tcount value of the work environment variable (X3) is 7.265 with a Sig value of 0.0000. The magnitude of the influence of the work environment (X3) on job satisfaction (Y) is 0.723 units.

Keywords: Salary, Promotion, Work Environment and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT Witel Telekomunikasi Medan”**. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M, Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak H. Akhmad Taufik, S.E., MBA., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak/Ibu Dosen serta pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Terima kasih kepada pimpinan perusahaan PT. Telkom Witel Medan yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi saya.
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2021

Penulis

Nirpol Asona
NMP. 1715310467

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	10
1. Identifikasi Masalah	10
2. Batasan Masalah.....	11
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	15
1. Kepuasan Kerja	15
2. Gaji.....	31
3. Promosi	37
4. Lingkungan Kerja.....	45
B. Penelitian Terdahulu.....	50
C. Kerangka Konseptual	52
D. Hipotesis	55
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	57
B. Tempat dan Waktu Penelitian	57
1. Lokasi Penelitian.....	57
2. Waktu Penelitian	57
C. Populasi dan Sampel	58
1. Populasi	58

2.	Sampel.....	59
D.	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	59
1.	Jenis Data	59
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	59
E.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	60
1.	Variabel Penelitian	60
2.	Definisi Operasional.....	60
F.	Skala Pengukuran Variabel	63
G.	Teknik Analisis Data	64
1.	Uji Kualitas Data.....	64
2.	Uji Asumsi Klasik.....	67
3.	Regresi Linier Berganda	72
4.	Uji Hipotesis	73
a.	Uji Serempak (Uji F)	73
b.	Uji Parsial (Uji t).....	74
c.	Koefisien Determinasi	75

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian.....	77
1.	Deskripsi Penelitian	77
a.	Sejarah PT Telekomunikasi Indonesia Tbk	77
b.	Visi dan Misi Perusahaan	79
c.	Struktur Organisasi	80
d.	Tujuan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk	80
2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	80
3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	82
4.	Uji Kualitas Data.....	88
a.	Uji Validitas	88
b.	Uji Reliabilitas	91
5.	Pengujian Asumsi Klasik	92
a.	Uji Normalitas Data.....	92
b.	Uji Multikolinearitas.....	94
c.	Uji Heterokedastisitas	95
6.	Regresi Linier Berganda	96
7.	Uji Hipotesis	97
a.	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	97
b.	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	100
8.	Koefisien Determinasi.....	101
B.	Pembahasan	101
1.	Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja.....	101
2.	Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja.....	102
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja... ..	104
4.	Pengaruh Gaji, Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	105

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	106
B. Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Identifikasi Fenomena Masalah Kepuasan Kerja	5
Tabel 1.2 Identifikasi Fenomena Masalah Gaji	6
Tabel 1.3 Identifikasi Fenomena Masalah Promosi Jabatan	7
Tabel 1.4 Identifikasi Fenomena Masalah Lingkungan Kerja	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	50
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	58
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	61
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert	63
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	81
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia.....	81
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan	82
Tabel 4.4 Jawaban 1 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.5 Jawaban 2 Indikator 1 Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.6 Jawaban 3 Indikator 2 Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 4.9 Jawaban 4 Indikator 2 Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 4.10 Jawaban 5 Indikator 3 Kepuasan Kerja.....	85
Tabel 4.11 Jawaban 6 Indikator 3 Kepuasan Kerja.....	85
Tabel 4.12 Jawaban 7 Indikator 4 Kepuasan Kerja.....	86
Tabel 4.13 Jawaban 8 Indikator 4 Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 4.14 Jawaban 9 Indikator 5 Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 4.15 Jawaban 10 Indikator 5 Kepuasan Kerja.....	88
Tabel 4.14 Uji Validitas X1	89
Tabel 4.15 Uji Validitas X2	89
Tabel 4.16 Uji Validitas X3	90
Tabel 4.17 Uji Validitas Y	90
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas X1	91
Tabel 4.19 Uji Reliabilitas X2	91
Tabel 4.20 Uji Reliabilitas X3	92
Tabel 4.21 Uji Reliabilitas Y	92
Tabel 4.22 Uji Kolmogrof Smirnof.....	93
Tabel 4.23 Uji Multikolinieritas.....	93
Tabel 4.24 Regresi Linier Berganda	95
Tabel 4.25 Uji Parsial.....	96
Tabel 4.26 Uji Simultan	98
Tabel 4.27 Koefisien Determinasi.....	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	79
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	93
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	93
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan yang ketat diantara perusahaan mengharuskan perusahaan harus dapat kompetitif dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Perusahaan yang kompetitif dapat dimulai dengan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang memegang peranan penting di dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Instansi dituntut agar dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Sumber daya manusia menjadi komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dapat mengembangkan beberapa ide-ide untuk menghadapi berbagai tuntutan zaman. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus supaya memperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan nantinya akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Salah satu indikator sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yaitu diukur dengan tingkat kepuasan kerja yang dicapai karyawan. Kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam suatu instansi, karena karyawan yang puas dalam bekerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan dapat bekerja lebih baik untuk kepentingan dirinya sebagai karyawan dan untuk kepentingan perusahaan secara umum. Kepuasan kerja dirasakan penting karena yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka akan tetap memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri, melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017:49) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik yang luas. Menurut Priansa (2018:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut George dan Jones dalam Priansa (2018:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dalam mengaitkannya yang dihasilkannya seperti contoh kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja, dan kepuasan kerja dengan *turnover*.

Menurut Luthans dalam Priansa (2018:304) menyatakan bahwa gaji merupakan faktor pembentuk kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil dari penelitian Adi Akbar (2017) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin besar gaji yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila gaji rendah maka kepuasan kerja karyawan menjadi rendah. Gaji yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan nominal yang disepakati akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan, biasanya sistem penggajiannya per minggu per bulan tergantung dari

kesepakatannya. Jika dikelola dengan baik, ini akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta memelihara karyawan dengan baik. Namun sebaliknya jika pengelolaannya buruk dan karyawan tidak merasa puas atas apa yang di terimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja bahkan meninggalkan perusahaan.

Menurut Luthans dalam Priansa (2018:304) menyatakan bahwa promosi kerja merupakan faktor pembentuk kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Setia Jaya (2015) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Manullang (2012:142) promosi atau kenaikan jabatan mempunyai arti sebagai penerimaan kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar, dari kekuasaan dan tanggung jawab yang sebelumnya. Pemberian promosi kepada seorang pegawai dalam suatu struktur badan usaha berarti bahwa pegawai tersebut naik ke posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya, tetapi pemberian promosi tidak selalu diikuti dengan kenaikan gaji yang walaupun pada umumnya apabila bertambah pula gaji yang diterimanya. Manullang (2012:142).

Promosi dan jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat.

Menurut Luthans dalam Priansa (2018:304) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor pembentuk kepuasan kerja. Menurut Syafriadi (2018:106) lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor

ekstern yang memengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya, sedangkan arti lingkungan secara luas mencakup semua faktor ekstern yang memengaruhi individu perusahaan dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (dalam penelitian Aruan dan Fakhri, 2015) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan yang disebut TELKOM, merupakan perusahaan penyelenggara layanan informasi dan telekomunikasi (*InfoComm*) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service and network provider*) yang terbesar di Indonesia. Telkom selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya. Dalam usahanya untuk menjadi penyedia layanan terbaik, Telkom juga mengandalkan sumber daya

manusianya sebagai pusat pengendali. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik untuk memberikan kontribusinya dalam memajukan perusahaan. Untuk memperoleh data maka peneliti melakukan pra survey untuk melihat kondisi kepuasan kerja *outsourcing* karyawan. Berikut fenomena masalah yang ada berdasarkan pada hasil penyebaran angket pada karyawan *outsourcing* perusahaan.

Tabel 1.1
Identifikasi Fenomena Kepuasan Kerja

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Anda bersyukur atas pekerjaan anda sebagai karyawan <i>outsourcing</i>	21 (65%)	15 (35%)
Anda merasa puas atas pemberian gaji oleh perusahaan.	18 (50%)	18 (50%)
Anda merasa bahwa pemberian promosi sudah adil dan tepat pada karyawan <i>outsourcing</i> .	18 (50%)	18 (50%)
Anda puas dengan bentuk pengawasan dari atasan.	16 (40%)	20 (60%)
Anda puas atas hubungan yang baik dengan rekan kerja anda.	15 (35%)	21 (65%)
Total	48,33%	51,77%

Sumber :Pra Survey (2021)

Dari data pra survey di atas dapat dilihat bagaimana tanggapan karyawan *outsourcing* atas berbagai pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Dapat dilihat dari tabel bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan *outsourcing* . Dari Tabel 1.1 diketahui bahwa sebanyak 65% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang berarti karyawan *outsourcing* merasa rasa bersyukur atas pekerjaannya, namun ada 35% responden merasa tidak senang atas pekerjaannya. Sebanyak 50% responden merasa bahwa mereka merasa puas atas gaji yang mereka terima dari perusahaan, namun ada 50% responden yang merasa tidak puas atas pemberian gaji oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan

bahwa ada separuh karyawan *outsourcing* yang merasa tidak puas atas gaji yang mereka terima.

Berikut disajikan pra survey yang menggambarkan fenomena masalah yang berkaitan dengan variabel Gaji.

Tabel 1.2
Identifikasi Fenomena Gaji

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan <i>outsourcing</i> berupa gaji yang sudah sesuai dengan beban kerja yang anda terima.	16 (40%)	20 (60%)
Perusahaan memberikan gaji yang adil tiap bulan sesuai dengan kinerja anda.	14 (30%)	22 (70%)
Perusahaan menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan <i>outsourcing</i> .	21 (50%)	15 (50%)
Perusahaan menjamin terpenuhinya kebutuhan sekunder karyawan <i>outsourcing</i> .	18 (50%)	18 (50%)
Perusahaan menjamin gaji untuk perlindungan kesehatan bagi karyawan <i>outsourcing</i> .	18 (50%)	18 (50%)
Total	35%	65%

Sumber : Pra Survey (2021)

Dari Tabel 1.2 diketahui bahwa sebanyak 35% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan kelayakan gaji yang berarti para responden merasakan dan sebanyak 65% responden menjawab Tidak atas masing – masing indikator pada variabel gaji. Ada 40% responden yang menjawab Ya atas gaji yang sudah sesuai dengan beban kerja, namun ada 60% responden yang merasa kompensasi berupa gaji yang belum sesuai dengan beban kerja yang diterima. Sebanyak 30% responden menyatakan Ya atas gaji yang diterima sudah adil dan ada sebanyak 70% responden merasa gaji yang diterima belum adil. Ada 50% responden merasa gaji yang diterima sudah cukup memenuhi kebutuhan dasar karyawan *outsourcing* . Ada 50% responden merasa gaji yang diterima sudah cukup memenuhi kebutuhan sekunder atau kebutuhan tambahan karyawan

outsourcing . Ada 50% responden merasa gaji yang diterima sudah cukup untuk melindungi kesehatan karyawan *outsourcing*. Fenomena ini harus menjadi perhatian dari manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap fenomena yang berkaitan dengan pemberian gaji yang layak.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak maksimal yaitu promosi jabatan yang dilakukan tidak adil terhadap karyawan yang layak. Faktor ini merupakan faktor yang perlu dievaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan *outsourcing*. Berikut disajikan data pra survey tentang promosi jabatan pada 36 orang karyawan *outsourcing* yang ada di perusahaan.

Tabel 1.3
Identifikasi Fenomena Masalah Promosi Jabatan

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Anda merasa perusahaan menghargai hasil kerja keras karyawan <i>outsourcing</i> .	17 (45%)	19 (55%)
Anda merasa perusahaan memberikan penilaian kerja tahunan sebagai bentuk kepedulian terhadap karyawan <i>outsourcing</i> .	17 (45%)	19 (55%)
Anda merasa perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan <i>outsourcing</i> secara layak.	17 (45%)	19 (55%)
Anda memperoleh promosi jabatan atas rekomendasi dari rekan kerja anda.	16 (40%)	20 (60%)

Sumber : Pra Survey (2021)

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat persepsi dari 36 orang karyawan *outsourcing* tentang pemberian jabatan yang ada di perusahaan. Sebanyak 45% responden menyatakan bahwa perusahaan menghargai hasil kerja keras karyawan *outsourcing* sedangkan 55% lainnya merasa tidak dihargai atas pencapaian kerja keras karyawan *outsourcing* . Ada sebanyak 45% responden merasa mereka mendapatkan penilaian kerja tahunan dari perusahaan sebagai bentuk kepedulian

perusahaan namun ada sebanyak 55% responden menyatakan tidak adanya bentuk penghargaan. Ada sebanyak 45% responden yang menyatakan pemberian jabatan oleh atasan sudah layak namun ada sebanyak 55% responden yang menyatakan pemberian jabatan kurang layak. Sebanyak 40% responden menyatakan bahwa mereka memperoleh promosi jabatan atas rekomendasi dari rekan kerja, namun ada sekitar 60% lainnya yang merasakan tidak adanya rekomendasi dari rekan kerja mereka.

Promosi jabatan menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* mengharapkan adanya promosi jabatan yang diberikan secara adil dan terbuka agar setiap karyawan *outsourcing* memiliki kesempatan yang sama dalam untuk memperoleh promosi jabatan. Adapun keputusan promosi jabatan harus dilakukan pada karyawan *outsourcing* yang memang layak dan sesuai dengan penilaian kriteria yang tepat agar karyawan *outsourcing* merasakan suatu keadilan.

Peneliti juga mengamati kondisi lingkungan kerja di perusahaan untuk menganalisis dampak atau pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* selama bekerja di perusahaan. Berikut hasil pra survey terhadap 36 orang karyawan *outsourcing* terkait lingkungan kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk- Witel Medan.

Tabel 1.4
Identifikasi Fenomena Masalah Lingkungan Kerja

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Lingkungan Kerja Fisik		
Apakah merasa nyaman dalam bekerja karena adanya penerangan yang cukup baik di tempat anda bekerja.	18 (50%)	18 (50%)
Anda merasa nyaman dalam bekerja karena suhu udara yang cukup selama bekerja.	20 (60%)	16 (40%)
Anda tidak merasakan suara bising selama bekerja	18 (50%)	18 (50%)
Lingkungan Kerja Non Fisik		
Anda merasakan hubungan yang baik dengan atasan anda.	14 (30%)	22 (70%)
Anda merasakan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja anda	16 (40%)	20 (60%)

Sumber : Pra Survey (2021)

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat persepsi dari 36 orang karyawan *outsourcing* tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik. Ada 50% responden menyatakan nyaman atas pencahayaan yang ada di tempat kerja namun ada 50% responden yang tidak setuju. Ada sebanyak 60% responden menyatakan nyaman dalam bekerja karena ruangan kerja memiliki suhu udara yang baik namun ada sebanyak 40% responden menyatakan bahwa suhu udara kurang mendukung dalam bekerja. Ada sebanyak 50% responden yang menyatakan nyaman dalam bekerja karena suara yang tidak bising namun ada sebanyak 50% responden yang menyatakan suara bising yang dirasakan mengganggu dalam bekerja.

Berdasarkan pada data tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja fisik belum kondusif dalam mendukung kinerja karyawan *outsourcing*. Adapun jawaban responden atas lingkungan kerja non fisik menunjukkan adanya beberapa karyawan *outsourcing* yang memiliki hubungan kerja yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja sehingga dapat

mengganggu kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Uraian fenomena masalah di atas menggambarkan hubungan antara semangat kerja karyawan *outsourcing* yang mulai menurun dan diindikasikan disebabkan beberapa faktor yang akan diteliti yaitu kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja. Hal ini harus menjadi perhatian manajemen agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan *outsourcing* .

Berdasarkan pada beberapa uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji, Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Sebagian besar karyawan *outsourcing* memiliki kepuasan kerja yang rendah karena perbedaan status dengan karyawan tetap perusahaan.
- b. Sebagian besar karyawan *outsourcing* merasa bahwa gaji yang diberikan belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan karyawan *outsourcing* .
- c. Karyawan *outsourcing* merasa pemberian promosi jabatan dilakukan kurang adil dan tepat
- d. Sebagian besar karyawan *outsourcing* merasa bahwa lingkungan kerja kurang kondusif sehingga kepuasan kerja menurun.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Peneliti membatasi masalah hanya pada Pengaruh Gaji, Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *outsourcing*. Penelitian ini difokuskan pada karyawan di departemen *Home Service* dengan kriteria pada karyawan kontrak dengan status *outsourcing*.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitiannya adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja pegawai bagian administrasi pada PT Witel Telekomunikasi Medan. Pertanyaan yang timbul berkaitan dengan kepuasan kerja adalah :

1. Apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.
2. Apakah promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.
4. Apakah gaji, promosi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaji secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh gaji, promosi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Peneliti

Sebagai alat ukur mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai kepuasan kerja, gaji, promosi jabatan dan lingkungan kerja.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen PT Witel Telekomunikasi Medan.

c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Aldaman (2015) yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaji, Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) dan satu variabel terikat yaitu (kepuasan kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (gaji, promosi dan lingkungan kerja) dan satu variabel terikat yaitu (kepuasan kerja)

2. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 85 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan *outsourcing home service*.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.
4. Lokasi penelitian : Penelitian terdahulu di PT Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung sedangkan penelitian di PT Witel Telekomunikasi Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Menurut Robbins dan Judge (2017:49) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik yang luas. Menurut Priansa (2018:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut George dan Jones dalam Priansa (2018:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat bergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars dalam Priansa (2018:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap

pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Sikap kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap seorang karyawan yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang dalam pekerjaannya.

b. Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Luthans dalam Priansa (2018:304) menyatakan bahwa faktor-faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah

1) Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) Upah/ Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja seorang karyawan dalam bekerja.

3) Promosi

Kesempatan dipromosikan memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4) Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting.

5) Kelompok Kerja

Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

6) Kondisi Kerja/Lingkungan Kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Herzberg dalam Priansa (2018:305) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi 2 faktor utama :

1) Faktor Ekstrinsik

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan pegawai secara ekstrinsik adalah :

a) Gaji atau Upah

Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya.

b) Keamanan Kerja

Kebutuhan akan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri yang

berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

c) Kondisi Kerja

Pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman sekerja.

d) Status

Status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

e) Kebijakan Organisasi

Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perilaku pegawai.

f) Mutu Teknik Pengawasan

Standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga terbentuk kepuasan kerja.

g) Interaksi antar Pegawai

Dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

2) Faktor Intrinsik

a. Pengakuan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.

b. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

c. Prestasi (*Achievement*)

Pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran sehingga memiliki kepuasan kerja yang baik.

d. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work It Self*)

Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.

e. Kemungkinan untuk berkembang (*The Possibility of Growth*)

Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses di dalam pekerjaannya sehingga berdampak pada kepuasan kerja.

f. Kemajuan (*Advancement*)

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

George dan Kones dalam Priansa (2014:302) menyatakan bahwa faktor – faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

1) Kepribadian

Kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang seperti perasaan, pemikiran dan perilaku.

2) Nilai-nilai

Nilai berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku di tempat kerjanya.

3) Pengaruh Sosial

Rekan kerja, budaya kerja dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

4) Situasi Kerja

Situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor dll.

Robbins dan Judge (2015:50) mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut

1) Kompensasi atau gaji

Jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan. Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penentu dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji dan pengupahan.

2) Pekerjaan Itu Sendiri

Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Pada umumnya semangat kerja individu timbul dari kondisi menyukai

pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal

3) Promosi

Keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya. Seorang karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang memersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

4) Pengawasan Kerja

Kemampuan pengawas untuk membantu dan mendukung pekerjaan termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan,

pengawasan kerja dan kualitas kerja. Kepuasan karyawan dapat meningkat bila penyedia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawannya.

5) Lingkungan Kerja Berupa Rekan Kerja

Lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja meningkat.

Menurut Sutrisno (2011:77) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah :

1) Kesempatan Untuk Maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja akan berdampak pada kepuasan kerja.

2) Kinerja

Faktor ini sebagai penunjang bagi kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja. Karyawan yang dapat memaksimalkan kinerjanya dapat membentuk kepuasan kerja.

3) Kompensasi Atau Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan Dan Manajemen

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

5) Pengawasan

Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya.

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6) Faktor Intrinsik Dari Pekerjaan

Sukar dan mudahnya serta kebanggaan atas tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

7) Lingkungan Kerja Fisik dan Non fisik

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, 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 sehingga perlu untuk dikelola oleh manajemen perusahaan.

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 di perusahaan.

10) Fasilitas

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

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:65), mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Kepemimpinan dalam Organisasi
- 7) Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah gaji, promosi, dan prestasi kerja.

c. Dampak Pekerja Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:52) dampak pekerja yang puas dan tidak puas adalah sebagai berikut :

- 1) Keluar ; respon keluar mengarahkan perilaku untuk mengarah pada perilaku untuk meningkatkan organisasi, termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri.
- 2) Suara ; respon suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan.
- 3) Kesetiaan ; respon kesetiaan berarti secara pasif tetap optimis menunggu kondisi membaik, termasuk menyarankan perbaikan.
- 4) Pengabaian ; respon pengabaian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi itu memburuk termasuk absen atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang bertambah.

Menurut Wibowo (2015:144) dampak dari ketidakpuasan pekerja dituangkan dalam model teoritik 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 memburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Menurut Sutrisno (2011:80) dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja

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.

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 aspek 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 yang berkaitan dengan kesehatan karyawan.

d. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2018:311) upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan sehingga pegawai akan bertahan dalam organisasi dan menjadi aset yang penting bagi organisasi.

1) Perubahan Struktur Kerja

Melakukan perubahan struktur kerja misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*).

2) Melakukan Perubahan Struktur Pembayaran

- a) Pembayaran berdasarkan keahlian
- b) Pembayaran berdasarkan jasa
- c) Pembayaran berdasarkan keberhasilan

3) Pemberian Jadwal Kerja Fleksibel

Pemberian jadwal yang fleksibel namun taat terhadap aturan.

4) Program Pendukung

Organisasi menyediakan program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti pusat kesehatan dan kebugaran.

Herzberg dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui dua faktor, yaitu faktor pemuas dan faktor pemelihara.

1) Faktor Pemuas

Faktor ini disebut dengan faktor motivator, yaitu faktor-faktor yang mendorong pegawai untuk berprestasi, yang bersumber dari dalam diri pegawai (*motivasi intrinsic*), maka pimpinan organisasi perlu memenuhi faktor pemuas antara lain :

- a) Prestasi yang Diraih ; pegawai pada dasarnya menginginkan hal yang baik, oleh karena itu maka pimpinan organisasi harus meyakini bahwa dia telah menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
- b) Pengakuan Orang Lain ; setiap pegawai ingin diakui prestasi dalam pekerjaan.
- c) Tanggung Jawab ; pegawai akan meningkat kepuasannya jika mereka mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya.
- d) Peluang Untuk Maju ; pimpinan harus memberikan peluang bagi pegawai untuk maju, karena hal tersebut akan meningkatkan motivasi pegawai.
- e) Kepuasan Kerja Itu Sendiri ; pimpinan harus mampu membuat pegawai percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan penting.
- f) Kemungkinan Pengembangan Karir ; pimpinan harus melakukan pengembangan jenjang karir dan prosedur evaluasi kinerja pegawai yang jelas.

2) Faktor Pemelihara

Pimpinan juga harus memperhatikan faktor pemelihara kepuasan kerja yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai.

- a) Kompensasi; pimpinan harus mengembangkan sistem kompensasi yang sesuai dengan penilaian kinerja, sehingga akan tercipta keadilan dan transparansi.
- b) Keamanan dan Keselamatan Kerja
Pimpinan harus mampu memenuhi rasa aman pegawainya.
- c) Kondisi Kerja Pegawai ; kondisi kerja pegawai harus memenuhi standar yang nyaman seperti mushola, toilet dll
- d) Status ; pengakuan terhadap status mereka dengan cara memberikan kesempatan mereka untuk memberikan ide bagi perbaikan produk atau layanan yang diberikan oleh organisasi.
- e) Prosedur Organisasi ; pimpinan harus menciptakan prosedur kerja yang mendukung keadilan, transparansi, pengembangan karir, wewenang dan kompensasi,
- f) Supervisi Hubungan Interpersonal ; mutu supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara pimpinan, rekan kerja, maupun pegawai dengan level lebih rendah dari pegawai harus mampu menciptakan komunikasi personal dan proses sosialisasi kebijakan organisasi sehingga dimengerti dengan baik oleh seluruh pegawai yang ada di dalam organisasi.

e. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja dikompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Priansa, (2018:293) dan akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sesuai dengan hasrat, hobi ataupun kesenangan dari karyawan dapat membentuk kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan. Hal ini sangat penting untuk dilihat dan dipertimbangkan bagi manajemen perusahaan.

2) Gaji

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.

3) Promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4) Pengawasan

Gaya pengawasan dapat memengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat memengaruhi pekerjaan karyawan.

5) Rekan kerja

Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

2. Gaji

a. Definisi Gaji

Gaji merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Mulyadi dalam Priansa (2018:335). Gaji yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan nominal yang disepakati akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan, biasanya sistem penggajian per minggu per bulan tergantung dari kesepakatannya. Jika dikelola dengan baik, ini akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta memelihara karyawan dengan baik. Namun sebaliknya jika pengelolaannya buruk dan karyawan tidak merasa puas atas apa yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja bahkan meninggalkan perusahaan.

Soemarso dalam Priansa (2018:335) menyatakan gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Mulyadi dalam Priansa (2018:335) menyatakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang

jabatan manajer. Mardi dalam Priansa (2018:335) menyatakan bahwa gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dengan demikian maka gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi.

Memang banyak organisasi yang menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya. Dalam konteks ini yang di maksud gaji harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayaran gaji yang berdasarkan waktu. Karyawan yang gajinya dibayar harian dinamakan penerima upah yang pembayarannya di hitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Di pihak lain berlawanan dengan hal ini bahwa karyawan yang diberikan gaji tetap, yaitu menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah waktu jam kerja.

Dengan gaji tetap tersebut dalam pandangan umum akan memberikan status yang lebih tinggi dibandingkan dengan penerima upah harian. Beberapa organisasi telah mengganti menjadi pendekatan gaji tetap secara keseluruhan untuk karyawan tertentu dengan pertimbangan untuk menciptakan rasa loyalitas dan komitmen terhadap organisasi yang lebih besar. Namun organisasi tetap membayar kerja lembur untuk karyawan tertentu yang di tentukan oleh peraturan gaji yang ada. Dengan demikian gaji di sini merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kebijakan Gaji

Menurut Mangkunegara (dalam penelitian Ginanjar 2016) ada enam faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi :

1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat memengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kepenuhan dasar pegawai dan keluarganya. Maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan pokok dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah.

6) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

c. Syarat Gaji

Menurut Nitisemito (dalam penelitian Septiana, 2011) gaji dapat mendorong tercapainya produktivitas karyawan yang tinggi, maka gaji harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1) Gaji harus dapat memenuhi kebutuhan minimum karyawan

Perusahaan hendaknya berusaha agar gaji terendah yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimum.

2) Gaji harus dapat mengikat karyawan

Untuk dapat menentukan gaji yang mengikat, perusahaan harus mengetahui besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan lain. Pekerjaan yang sama atau sejenis bahkan bisa memungkinkan dapat diberikan lebih tinggi.

3) Gaji harus dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan

Gaji yang mampu mengikat karyawan belum tentu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja bagi karyawan. Bila karyawan merasa bahwa gaji yang diterima masih kurang layak, karyawan mungkin akan bekerja lagi diluar perusahaan untuk menambah penghasilan. Hal ini berpengaruh terhadap mental dan kedisiplinan kerja yang menurun.

4) Gaji harus adil

Pengupahan yang tepat tidak semata-mata karena jumlahnya saja tetapi juga harus mengandung unsur-unsur keadilan. Adil disini adalah sesuai dengan haknya.

5) Gaji tidak boleh statis

Pemberian gaji yang bersifat statis akan mengakibatkan kebosanan. Apabila perusahaan setelah menetapkan besarnya gaji tidak mau meninjau kembali, maka perusahaan tersebut dalam penentuan gaji dikatakan statis.

d. Prinsip Gaji

Menurut Mangkunegara (dalam penelitian Ginanjar 2016) prinsip penentuan gaji yaitu :

1) Tingkat bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawai.

2) Struktur pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3) Penentuan bayaran individu

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4) Metode pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5) Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

e. Indikator Gaji

Indikator gaji menurut Mardi dalam Priasna (2018) dapat dijadikan sebagai ukuran bagi perusahaan. Dalam hal ini yang dijadikan indikator terhadap pemberian gaji dalam hubungannya dengan kepuasan kerja adalah

1) Kelayakan gaji

Pembayaran gaji untuk bidang tertentu dalam organisasi dimana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antara gaji dengan prestasi masing-masing pekerja.

2) Gaji yang diperoleh tiap bulan

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan.

3) Pemenuhan kebutuhan primer

Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup utama.

4) Pemenuhan kebutuhan sekunder

Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup tambahan.

5) Kepuasan terhadap gaji

Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung yang diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

3. Promosi

a. Definisi Promosi

Salah satu yang mendorong seseorang karyawan untuk maju dan berkembang pada organisasi/perusahaan adalah dengan diadakannya promosi

jabatan. Suatu organisasi/perusahaan pasti memberikan suatu promosi jabatan bagi karyawannya yang layak untuk di promosikan.

Menurut Manullang (2012:142) promosi atau kenaikan jabatan mempunyai arti sebagai penerimaan kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar, dari kekuasaan dan tanggung jawab yang sebelumnya. Pemberian promosi kepada seorang pegawai dalam suatu struktur badan usaha berarti bahwa pegawai tersebut naik ke posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya, tetapi pemberian promosi tidak selalu diikuti dengan kenaikan gaji yang walaupun pada umumnya apabila bertambah pula gaji yang diterimanya. Manullang (2012:142).

Promosi dan jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat. Priansa (2018:165). Menurut Rivai dan Sagala (dalam Priansa 2018:165) menyatakan bahwa promosi dapat terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai.

Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar (Hasibuan dalam penelitian Rulyati :2019)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan promosi jabatan dalam penelitian ini adalah pemindahan seseorang pegawai ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi.

b. Faktor-Faktor Promosi

Menurut Priansa (2018:166) promosi jabatan yang ada di dalam organisasi didasarkan atas sejumlah aspek yang mempertimbangkan beberapa faktor yaitu :

1) Kinerja dan Prestasi Kerja

Promosi ini menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan.

2) Senioritas

Promosi ini berarti pegawai yang memiliki masa kerja paling lama berhak memperoleh promosi jabatan

3) Pengalaman

Pegawai dapat memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan organisasi.

4) Kompetensi

Pegawai mendapatkan promosi jabatan karena kompetensi yang dimilikinya dibutuhkan oleh organisasi.

c. Jenis Promosi

Menurut Priansa (2018:165) beberapa jenis promosi jabatan yang disediakan oleh organisasi antara lain adalah :

1) Promosi Luar Biasa

Promosi ini diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja dan prestasi kerja yang mengagumkan.

2) Promosi Sementara

Pegawai naik jabatan karena ada kekosongan pejabat dalam kurun waktu tertentu.

3) Promosi Tetap

Pegawai dinaikkan jabatannya karena ia memang sudah memenuhi waktu atau lama bekerja untuk naik jabatan.

4) Promosi Kecil

Pegawai dipromosikan pada jabatan lebih tinggi karena adanya kebutuhan organisasi akan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

d. Pedoman Promosi

Menurut Priansa (2018:165) promosi jabatan diberikan kepada pegawai hendaknya berpedoman kepada sejumlah asas, yaitu :

1) Kebutuhan

Promosi jabatan yang ada di dalam organisasi hendaknya didasarkan atas adanya kebutuhan dari dalam organisasi sehingga pegawai yang dipromosikan benar-benar dibutuhkan organisasi.

2) Kepercayaan

Promosi yang tersedia di dalam organisasi hendaknya dipercaya sebagai sarana bagi pegawai untuk meningkatkan kompensasinya sehingga ketika pegawai tersebut menduduki jabatan yang lebih tinggi ia akan menyadari bahwa promosi jabatan yang diperolehnya

selain menambah beban kerja juga memberikan dampak kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya.

3) Keadilan

Promosi yang tersedia dalam organisasi hendaknya ditujukan bagi seluruh pegawai yang telah memenuhi kualifikasi tertentu sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh organisasi.

4) Formasi

Promosi jabatan bagi pegawai harus berasaskan pada ketersediaan formasi yang ada di dalam organisasi.

e. Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (dalam penelitian Setia Jaya 2015) menjelaskan tujuan dari promosi jabatan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya
- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.

- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 7) Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 9) Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
- 10) Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
- 11) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

f. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Syarat-syarat promosi jabatan menurut Hasibuan (dalam penelitian Setia Jaya : 2015) adalah sebagai berikut:

1) Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan

tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya

2) Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3) Prestasi kerja

Karyawan itu dapat mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4) Kerja sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara sesama karyawan.

5) Kecakapan

Karyawan itu cukup kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

6) Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

7) Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

8) Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi yang menyebabkan kesalah pahaman.

9) Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

g. Indikator Promosi Jabatan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Manullang (2012), promosi jabatan diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Penghargaan atasan atas kerja keras
- 2) Penilaian hasil kerja tahunan
- 3) Pemberian jabatan
- 4) Penghargaan rekan sekerja.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Syafriadi (2018:106) lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang memengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya, sedangkan arti lingkungan secara luas mencakup semua faktor ekstern yang memengaruhi individu perusahaan dan masyarakat. Menurut Priansa (2018:304) jika kondisi kerja (lingkungan kerja bersih dan menarik) maka pegawai akan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan kerja sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Menurut Sedarmayanti (dalam penelitian Aruan dan Fakhri 2015) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sutrisno (dalam penelitian Aruan dan Fakhri 2015) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan.

b. Pembagian Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2010:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Sihombing (2010:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa

aman, tenteram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2010:184) beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2010:83) faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktivitas pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

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

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2010:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung. Sedangkan menurut Nitisemito (2011:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2011:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Berikut ini penjelasan mengenai indikator lingkungan kerja non fisik, (Sedarmayanti, 2011:29)

a) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2012:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b) Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2012:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antar karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan

yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja pada penelitian ini :

Syafriadi (2018:109).

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Kebisingan
- 4) Hubungan Dengan Atasan
- 5) Hubungan Dengan Karyawan

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Model analisis	Hasil Penelitian
1	Andari (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Surya Indah Persada Indonesia Di Kota Serang	Motivasi (X1) Penilaian Prestasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) penilaian prestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan (3) ada pengaruh simultan antara motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2	Aldaman (2015)	Pengaruh Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung	Prestasi Kerja (X1) Promosi Jabatan (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Sedarhana	Hasil uji hipotesis didapat adanya pengaruh secara parsial antara variabel prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan
3	Densi Almasti (2014)	Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kompensasi	Prestasi Kerja (X1) Kompensasi (X2)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh positif prestasi kerja terhadap

		Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu	Kepuasan Kerja (Y)		kepuasan kerja karyawan, (2) ada pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	Adi Akbar (2017).	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul.	Lingkungan Kerja (X1), Gaji (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Aruan dan Fakhri (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia	Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Sederhana	Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
6	Setia Jaya (2015)	Pengaruh promosi Jabatan Dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Agen PT Asuransi Jiwasraya Magelang branch Office	Promosi Jabatan (X1), Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Promosi jabatan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
7	Made dan Ida (2016)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Promosi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan
8	Putu dan Wayan (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karma Jimbaran

9	Zulfahmi (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum Perhutani Ngawi	Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perhutani Ngawi
10	Febry (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompesasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi	Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompesasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:60) membangun kerangka konseptual akan membantu kita dalam mengendalikan maupun menguji suatu hubungan, serta meningkatkan pengetahuan pengertian kita terhadap suatu fenomena yang diamati. Berdasarkan teori maka perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Mengacu pada teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat konsep kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antar variabel Independen (Gaji, Promosi dan Lingkungan Kerja) dan variabel Dependen (Kepuasan Kerja) hubungan tersebut akan di jelaskan berdasarkan teori dari penelitian-penelitian terdahulu.

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Priansa (2018:304) menyatakan bahwa gaji merupakan faktor pembentuk kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil

dari penelitian Adi Akbar (2017) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin besar gaji yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila gaji rendah maka kepuasan kerja karyawan menjadi rendah. Gaji yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan nominal yang disepakati akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan, biasanya sistem penggajian per minggu per bulan tergantung dari kesepakatannya. Jika dikelola dengan baik, ini akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta memelihara karyawan dengan baik. Namun sebaliknya jika pengelolanya buruk dan karyawan tidak merasa puas atas apa yang di terimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja bahkan meninggalkan perusahaan.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Priansa (2018:304) menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan faktor pembentuk kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Setia Jaya (2015) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

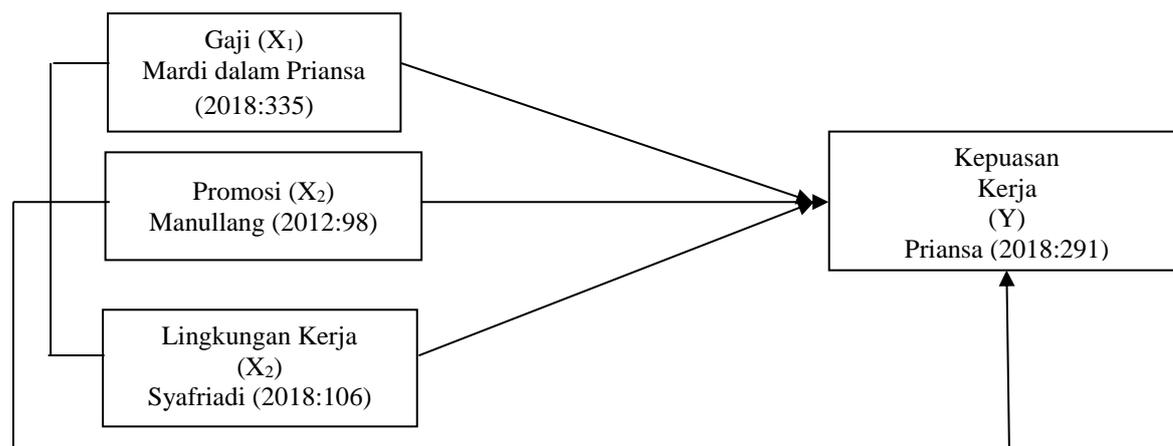
Menurut Manullang (2012:142) promosi atau kenaikan jabatan mempunyai arti sebagai penerimaan kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar, dari kekuasaan dan tanggung jawab yang sebelumnya. Pemberian promosi kepada seorang pegawai dalam suatu struktur badan usaha berarti bahwa pegawai tersebut naik ke posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya, tetapi pemberian promosi tidak selalu diikuti dengan kenaikan gaji yang walaupun

pada umumnya apabila bertambah pula gaji yang diterimanya. Manullang (2012:142).

Promosi dan jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2018:304) jika kondisi kerja (lingkungan kerja bersih dan menarik) maka pegawai akan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan kerja sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka. Menurut Sedarmayanti (dalam penelitian Aruan dan Fakhri 2015) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Manullang (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Sedangkan menurut Rusiadi, dkk (2014:74) hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.
2. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.

4. Gaji, promosi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (dalam Rusiadi:2014) menyatakan penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematika, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:108) analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka Manullang dan Pakpahan (2014 : 17). Penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan, Jl. Prof. H.M. Yamin, S.H, No 13 Medan (20234).

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan November 2020 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																
		November 2020			Desember 2020			Januari 2021			Apr-Mei 2021		Mei-Jun 2021		Jul-Agu 2021			
1	Pengajuan Judul	■																
2	Penyusunan Proposal				■													
3	Seminar Proposal							■										
4	Perbaikan Acc Proposal							■										
5	Pengolahan Data										■							
6	Penyusunan Skripsi													■				
7	Bimbingan Skripsi																■	
8	Meja Hijau																	

Sumber Diolah Peneliti 2021

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian (Manullang dan Pakpahan, 2014:67). Sedangkan menurut Rusiadi (2014:30) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan katakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/objek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam Rusiadi:2014). Dari pengertian populasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* pada Departemen *home service* sebanyak 36 responden.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:36) sampel adalah sebagai himpunan sebagian dari unsur-unsur populasi yang memiliki ciri-ciri sama. Keseluruhan dari bagian itu disebut populasi terhadap populasi hasil penelitian hendak digeneralisasikan. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel jenuh ditentukan dengan menarik semua jumlah populasi sebanyak 36 responden untuk dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang karena pimpinan tidak dijadikan sampel penelitian.

D. Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara sebagai berikut:

- a. Angket (*questionnaire*) yaitu membuat pertanyaan atau kuisisioner yang akan dibagikan kepada responden yang memiliki objek penelitian dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembar kuisisioner, dan penilaian yang dilakukan dengan skala Likert.

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui Arikunto (dalam Baihaqi, 2010:34).

- b. Wawancara (*interview*), yaitu teknik yang dilakukan berupa tanya jawab dengan para pegawai yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Pengamatan (*observasi*), yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian.
- d. Pustaka yaitu melalui literatur buku. Kemudian dokumentasi yaitu sejarah ringkas, visi-misi struktur organisasi dan yang lainnya.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tujuh) variabel bebas yaitu : Gaji (X_1), Promosi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dan variabel terikat yaitu : Kepuasan Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Priansa (2018:291)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja Priansa (2018:293)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan. 2. Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan. 3. Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. 4. Gaya pengawasan dapat memengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat memengaruhi pekerjaan karyawan. 5. Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja. 	Likert
Gaji (X ₁)	Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai . Mardi dalam Priansa (2018:335)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kelayakan gaji 2) Pemenuhan kebutuhan primer 3) Pemenuhan kebutuhan sekunder 4) Kepuasan terhadap gaji Mardi dalam Priansa (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran gaji untuk bidang tertentu dalam organisasi dimana prestasinya dapat diukur dengan mengaitkan secara langsung antara gaji dengan prestasi masing-masing pekerja. 2. Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup utama. 3. Kesesuaian gaji yang diterima dengan pemenuhan kebutuhan hidup tambahan. 	Likert

			Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung yang diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai	
Promosi (X ₂)	Promosi atau kenaikan jabatan mempunyai arti sebagai penerimaan kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar, dari kekuasaan dan tanggung jawab yang sebelumnya Manullang (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penghargaan atasan atas kerja keras 2) Penilaian hasil kerja tahunan 3) Pemberian jabatan 4) Penghargaan rekan sekerja. Manullang (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan dari atasan kepada bawahan. 2. Penilaian atas prestasi kerja tahunan. 3. Pemberian jabatan baru yang lebih tinggi. 4. Penghargaan atas rekan kerja 	Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang memengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya, sedangkan arti lingkungan secara luas mencakup semua faktor ekstern yang memengaruhi individu perusahaan dan masyarakat. Syafriadi (2018:106)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penerangan 2) Suhu udara 3) Hubungan Dengan Atasan 4) Hubungan Dengan Karyawan Syafriadi (2018:106)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan. 2) Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. 3) Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. 4) Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan 	Likert

F. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Manullang dan Pakpahan (2016:93) menyatakan bahwa skala Likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tanda ceklis. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:93).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala Likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Sugiyono (2016:168)

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:90) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Menurut Rusiadi (2013:106) validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas pada setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: (dalam buku Rusiadi:2016:113)

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel x

y = Skor variabel y

$\sum x$ = Jumlah skor variabel x

$\sum y$ = Jumlah skor variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel y

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:92) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. (Rusiadi:2016:107). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruksi pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,70. Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 16.0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui

model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. (Rusiadi:2016:149). Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal

3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b) *Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) **Analisa Statistik**

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154). Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. .

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2016:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai *ZPRED* (nilai prediksi) dengan *SRESID* (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji *Glejser*, uji *Park*, atau uji *White* (Rusiadi, 2016:157).

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* adalah:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu

gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja (variabel terikat)
 α = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)
 X_1 = Gaji
 X_2 = Promosi Jabatan
 X_3 = Lingkungan Kerja
 ϵ = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

Menurut Rusiadi (2014:74) hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel. Hipotesis adalah jawaban sementara atas masalah yang masih bersifat praduga karena masih dibuktikan tingkat kebenarannya (Dani dalam Rusiadi 2014: 74).

a. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Gaji (X_1), Promosi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serempak terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

2. H_a : minimal 1 \neq 0, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Gaji (X_1), Promosi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serempak terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ 5%.
2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ 5%.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (dalam buku Sugiyono, 2016:300-301)

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

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 : $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > a 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < a 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. (Sugiyono, 2016:284). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (dalam buku Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Dimana rumus untuk mencari Koefisien korelasi product Moment sebagai berikut: (dalam buku Sugiyono, 2016:285)

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom)

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom) merupakan perusahaan penyelenggara bisnis TIME (Telekomunication, Information, Media and Edutainment) yang terbesar di Indonesia. Pengabdian Telkom berawal pada 23 Oktober 1856, tepat saat dioperasikannya layanan telekomunikasi pertama dalam bentuk pengiriman telegraf dari Batavia (Jakarta) ke Buitenzorg (Bogor). Selama komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia.

PT. Telkom Tbk awalnya dikenal sebagai sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf atau dengan nama "JAWATAN". Pada tahun 1961 status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Pada tahun 1947 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Pada tanggal 14 November 1995 di resmikan PT Telekomunikasi Indonesia sebagai nama perusahaan telekomunikasi terbesar yang dimiliki oleh Indonesia.

PT Telkom merupakan sebuah Perusahaan Perseroan (Persero) sebagai penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom menyediakan layanan InfoComm, telepon kabel tidak bergerak (fixed Wireline) dan telepon nirkabel tidak bergerak (fixed wireless), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan. Sebagai perusahaan BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia sebesar 51,19% dan dimiliki oleh publik sebesar 48,81%. Sebagian besar kepemilikan saham publik sebesar 45,58% yang dimiliki oleh investor asing dan sisanya sebesar 3,23% dimiliki oleh investor dalam negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 9 anak perusahaan, termasuk PT telekomunikasi Seluler (Telkomsel).

Untuk memelihara dan mempertahankan pertumbuhan perusahaan di lingkungan industry yang kompetitif Telkom bertransformasi dari perusahaan InfoComm menjadi perusahaan TIME (Telekomunikasi Informasi, Media, Edutainment) dengan mempertahankan bisnis legacy dan mengembangkan bisnis new wave. New Telkom telah diperkenalkan kepada public pada tanggal 23 Oktober 2009 bertepatan dengan ulang tahun Telkom ke -153 yang menghadirkan tagline baru 'the world in your hand' dan positioning baru 'Life Confident'. Dengan logo barunya, Telkom berkomitmen untuk memberikan ke seluruh pelanggan. Telkom kepercayaan diri untuk menjalani kehidupan yang mereka pilih sesuai dengan cara dan waktu mereka.

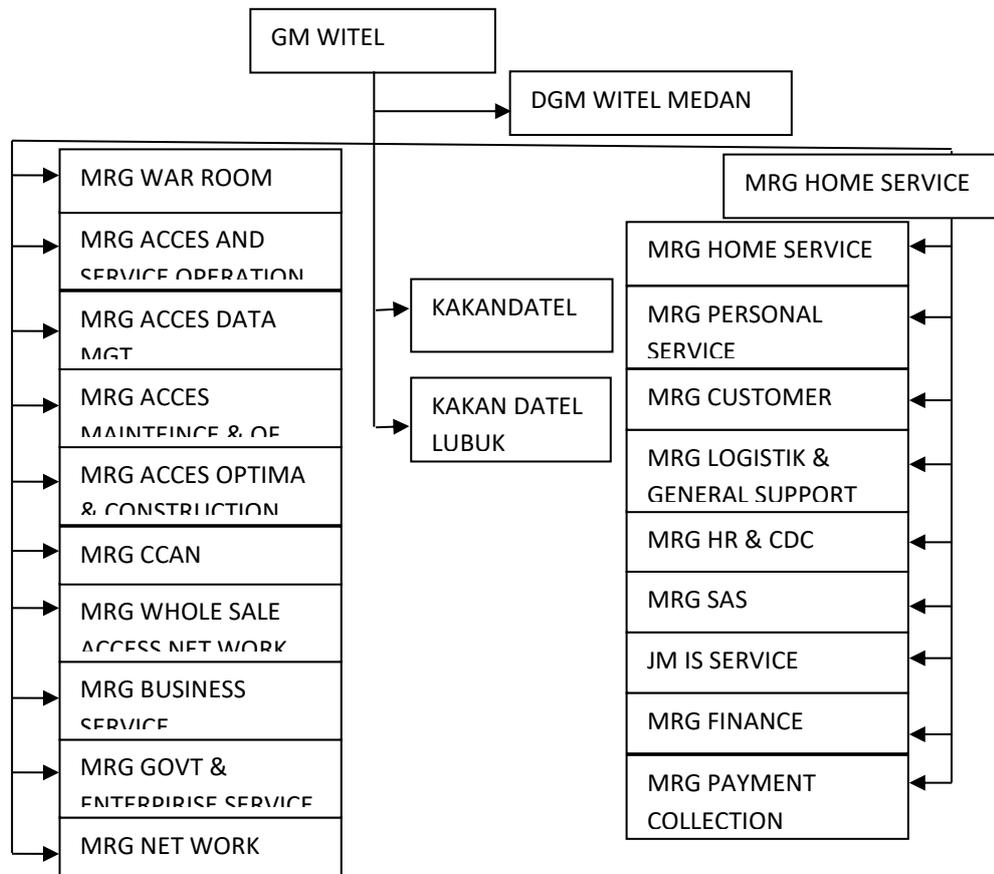
b. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan TIME (Telekomunikasi, *Information, Media, and Educations*) di kawasan regional.

Misi : Menyediakan layanan TIME yang berkaitan tinggi dengan harga yang kompetitif dan menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

c. Struktur Organisasi

Untuk kelancaran dan keberhasilan suatu perusahaan, maka perlu dibentuk struktur organisasi dengan tujuan agar dapat terlaksananya tugas dengan lancar dan baik.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

Manager *Home Service* yang tugasnya untuk menawarkan kepada masyarakat untuk melakukan pemasangan Indi Home di rumah tempat tinggal di kantor, di tempat-tempat makan serta di hotel.

Manager Customer Care memastikan bahwa semua pertanyaan dan keluhan pelanggan ditangani dengan efektif dan efisien. Manager Customer Care juga bertanggung jawab atas target produk dan pencapaiannya.

Karyawan *Outsourcing* itu adalah perusahaan jasa penyedia tenaga kerja atau alih daya tenaga kerja. Karyawan *Outsourcing* memiliki hak yang sama dengan karyawan tetap perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

d. Tujuan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

Menjadi posisi terdepan dengan memperkokoh bisnis legacy dan meningkatkan bisnis new wave untuk memperoleh 60% dari pendapatan industri pada tahun 2015. Telkom memiliki misi untuk memberikan layanan yang berkualitas dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk dan jaringan yang berkualitas dengan harga kompetitif. Telkom akan mengelola bisnis melalui praktik-praktik terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, pengguna teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan

pendidikan terakhir. Adapun responden yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing Home Service*.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	56	56	56
	Perempuan	15	44	44	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 56% dari total responden dan perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 44%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	17	46	46	46
	26-35	13	36	36	82
	36-45	5	14	14	96
	46-55	1	4	4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berusia di sekitaran 18 – 25 tahun yaitu sebanyak 17 orang (46%) dari total responden. Responden pada usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 13 orang (36%). Responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 5 orang (14%). Adapun Responden pada usia 46-55 tahun sebanyak 1 orang (4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 18-25 tahun menjadi responden yang paling besar.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan

Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	20	20	20
	D3	13	36	36	56
	S1	14	40	40	96
	S2	2	4	4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 40% dari total responden. Sedangkan responden yang paling sedikit berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (4%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu Gaji (X_1), Promosi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 36 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Variabel kepuasan kerja dibentuk oleh indikator puas akan pekerjaan itu sendiri, puas akan gaji, puas akan kebijakan promosi, puas akan pengawasan dan puas akan rekan kerja. (Hasibuan, 2014). Adapun jawaban-jawaban dari

responden pada variabel kepuasan kerja (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.4

Pernyataan : Anda merasa bersyukur atas pekerjaan anda sebagai karyawan *outsourcing*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	25	25	25
	R	9	25	25	50
	S	6	17,5	17,5	67,5
	SS	12	32,5	32,5	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwasanya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasanya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Anda merasa bersyukur atas pekerjaan anda sebagai karyawan *outsourcing* di PT Telkom Medan”.

Tabel 4.5

Pernyataan : Anda merasa puas atas pekerjaan yang anda terima dari perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	R	9	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	5	15	15	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwasanya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang

menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasanya responden mayoritas menjawab setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan “Anda merasa puas atas pekerjaan yang anda terima dari perusahaan”.

Tabel 4.6

Pernyataan : Anda melihat perlakuan atasan terhadap anda sudah cukup baik dan mendukung pekerjaan anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	15	10.4	10.4
	R	13	35	44.8	55.2
	S	7	20	38.5	93.8
	SS	11	30	6.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasanya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (15%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13 orang (35%), responden yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (20%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (30%). Dapat disimpulkan bahwasanya responden mayoritas menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan “Anda melihat perlakuan atasan terhadap anda sudah cukup baik dan mendukung pekerjaan anda.”

Tabel 4.7

Pernyataan : Anda merasa atasan berperilaku dan bersikap baik terhadap anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	25	25	25
	R	9	25	25	50
	S	6	17,5	17,5	67,5
	SS	12	32,5	32,5	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwasanya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasanya responden mayoritas menjawab sangat terhadap pernyataan “Anda merasa atasan berperilaku dan bersikap baik terhadap anda”

Tabel 4.8
Pernyataan : Anda puas atas hubungan kerja sama anda dengan rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	30	30	30
R	9	25	25	55
S	11	30	30	85
SS	5	15	15	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasanya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasanya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Anda puas atas hubungan kerja sama anda dengan rekan kerja”.

Tabel 4.9
Pernyataan : Anda puas akan komunikasi antra anda dan rekan kerja anda

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	17,5	17,5	17,5
R	12	32.5	32.5	50
S	11	30	30	80
SS	7	20	20	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasanya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (17,5%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 orang (32,5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20%). Dapat disimpulkan bahwasanya responden mayoritas menjawab ragu ragu terhadap pernyataan “Anda puas akan komunikasi antra anda dan rekan kerja anda”

Tabel 4.10
Pernyataan : Anda puas atas adanya kesempatan untuk meningkatkan karir anda sebagai karyawan *outsourcing*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	25	25	25
R	9	25	25	50
S	13	35	35	85
SS	5	15	15	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2020).

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasanya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang (25%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (35%). Dapat disimpulkan bahwasanya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Anda puas atas adanya kesempatan untuk meningkatkan karir anda sebagai pegawai di Instansi terkait”.

Tabel 4.11

Pernyataan : Anda puas atas adanya kepedulian dari perusahaan untuk meningkatkan karir anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	25	25	25
	R	9	25	25	50
	S	6	17,5	17,5	67,5
	SS	12	32,5	32,5	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasanya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasanya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Anda puas atas adanya kepedulian dari perusahaan untuk meningkatkan karir anda”.

Tabel 4.12

Pernyataan : Anda puas atas pendapatan yang anda terima dari instansi sesuai dengan beban dan tugas anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	25	25	25
	R	9	25	25	50
	S	13	35	35	85
	SS	5	15	15	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwasanya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (35%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasanya responden mayoritas

menjawab setuju terhadap pernyataan “Anda puas atas pendapatan yang anda terima dari instansi sesuai dengan beban dan tugas anda”.

Tabel 4.13

Pernyataan : Anda mengetahui bahwa instansi karyawan dalam bekerja berupa pendapatan yang adil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	25	25	25
	R	9	25	25	50
	S	6	17,5	17,5	67,5
	SS	12	32,5	32,5	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwasanya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang (17,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (32,5%). Dapat disimpulkan bahwasanya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Anda mengetahui bahwa instansi karyawan dalam bekerja berupa pendapatan yang adil”.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Uji Validitas (X₁) Gaji**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{1.1}	23.7500	27.793	.637	.901
Pernyataan X _{1.2}	23.6667	28.629	.755	.888
Pernyataan X _{1.3}	23.6667	28.171	.723	.891
Pernyataan X _{1.4}	23.5278	27.342	.702	.894
Pernyataan X _{1.5}	23.9722	30.028	.712	.893
Pernyataan X _{1.6}	23.9722	30.142	.698	.894
Pernyataan X _{1.7}	24.0000	29.714	.726	.892
Pernyataan X _{1.8}	23.6111	28.587	.705	.892

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Dari tabel 4.14 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.15 Uji Validitas (X₂) Promosi**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{2.1}	29.4167	23.907	.416	.827
Pernyataan X _{2.2}	28.2778	27.406	.441	.810
Pernyataan X _{2.3}	28.5278	26.028	.459	.808
Pernyataan X _{2.4}	28.1944	28.447	.330	.821
Pernyataan X _{2.5}	28.1389	27.780	.437	.811
Pernyataan X _{2.6}	28.6944	20.904	.781	.755
Pernyataan X _{2.7}	28.6111	23.159	.756	.765
Pernyataan X _{2.8}	28.6111	23.159	.756	.765

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Dari tabel 4.15 hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji

validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel promosi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.16 Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{3.1}	23.2778	23.292	.696	.867
Pernyataan X _{3.2}	22.8889	22.159	.694	.866
Pernyataan X _{3.3}	23.4444	23.740	.688	.868
Pernyataan X _{3.4}	22.9722	22.542	.731	.862
Pernyataan X _{3.5}	23.2778	24.549	.557	.879
Pernyataan X _{3.6}	23.0000	22.857	.512	.890
Pernyataan X _{3.7}	23.2778	23.121	.686	.867
Pernyataan X _{3.8}	22.9722	22.542	.731	.862

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Dari tabel 4.16 hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.17 Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y1	35.0278	29.856	.549	.811
Pernyataan Y2	33.8889	34.902	.519	.810
Pernyataan Y3	34.1389	34.523	.420	.819
Pernyataan Y4	33.8056	36.961	.314	.827
Pernyataan Y5	33.7500	36.650	.369	.823
Pernyataan Y6	34.3056	29.190	.694	.788
Pernyataan Y7	34.5000	33.457	.505	.811
Pernyataan Y8	34.9722	33.913	.536	.808
Pernyataan Y9	35.0833	34.421	.535	.809
Pernyataan Y10	34.7778	32.235	.740	.789

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Dari tabel 4.17 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas (X₁) Gaji

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	8

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Dari tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel gaji adalah reliabel atau dikatakan handal..

Tabel 4.19
Uji Reliabilitas (X₃) Promosi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Dari tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,818 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel promosi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.20
Uji Reliabilitas (X3) Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	8

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Dari tabel 4.20 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,885 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.21
Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	10

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

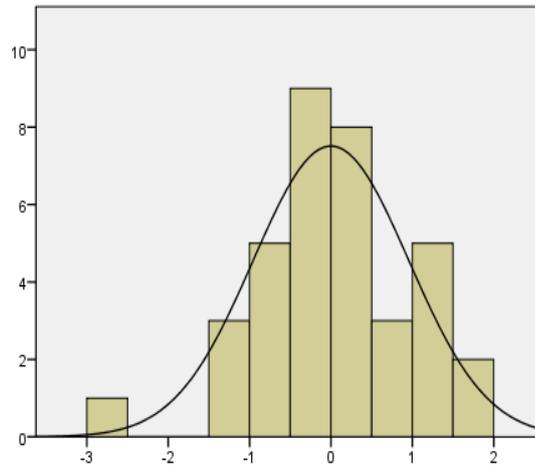
Dari tabel 4.21 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,826 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak Model regresi

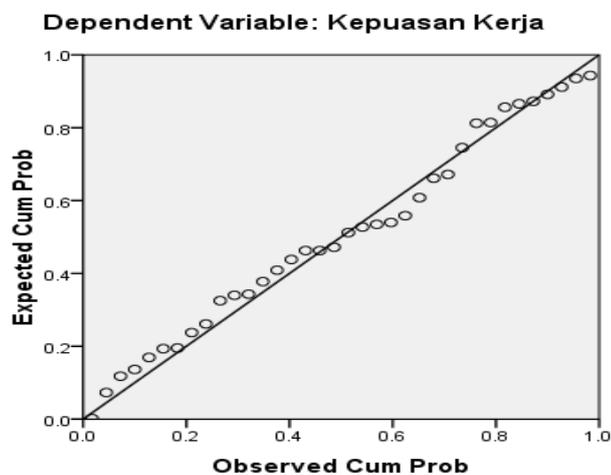
yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.22
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorof Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59296948
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.468
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981

a. Test distribution is Normal.

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Pada tabel 4.22 di atas, maka dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Assym Sig* sebesar 0,981 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,553 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya

Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan

dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $V=1/IF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada Osresponden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.23
Uji Multikolinieritas

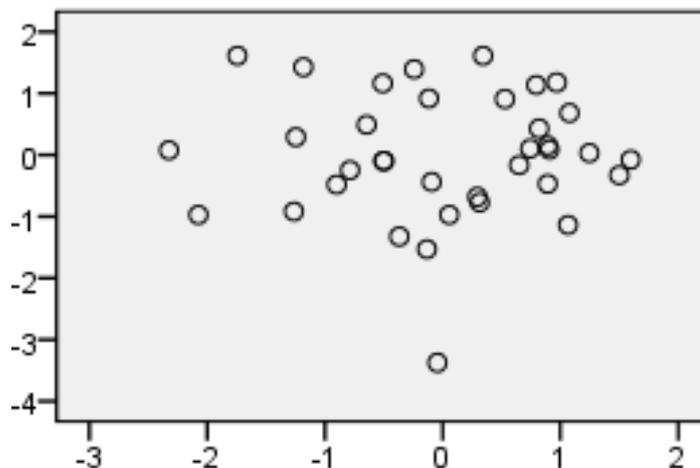
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Gaji	0,385	2,595
Promosi	0,431	2,322
Lingkungan Kerja	0,270	3,704

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Gaji $2,595 < 10$, Promosi $2,322 < 10$, dan Lingkungan Kerja $3,704 < 10$. Nilai tolerance Gaji $0,385 > 0,1$, Promosi $0,431 > 0,1$ dan Lingkungan Kerja $0,270 > 0,1$. sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.24
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	3.644	1.689
Gaji	0.125	0.074
Promosi	0.574	0.076
Lingkungan Kerja	0.723	0.099

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Berdasarkan tabel 4.24 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 3,644 + 0,125 X_1 + 0,574 + 0,723 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 3,644.
- b. Jika terjadi peningkatan Gaji sebesar 1, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,125.
- c. Jika terjadi peningkatan Promosi sebesar 1, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,574.
- d. Jika terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1, maka Kepuasan Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,723.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai

signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai t tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai t tabel.

Nilai $df1 = k - 1$, $df2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 4 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df1 = 3$ ($4 - 1$) dan nilai $df2 = 33$ ($36 - 3$). Dari tabel distribusi nilai t -tabel maka nilai t -tabel = 2,03.

Tabel 4.25
Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.644	1.689		2.157	0.039
Gaji	0.125	0.074	-0.119	1.673	0.104
Promosi	0.574	0.076	0.509	7.571	0.000
Lingkungan Kerja	0.723	0.099	0.617	7.265	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT Witel Telekomunikasi Medan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 1,673 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03 dan signifikan sebesar 0,104, sehingga $t_{hitung} 1,673 < t_{tabel} 2,03$ dan signifikan $0,104 > 0,05$,

maka dapat disimpulkan bahwasanya Hipotesis 1 ditolak sehingga disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

- 2) Pengaruh Promosi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT Witel Telekomunikasi Medan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 7,571 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,571 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Hipotesis 2 diterima sehingga disimpulkan bahwa promosi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT Witel Telekomunikasi Medan..

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 7,265 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,265 > t_{tabel} 2,03$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Hipotesis 3 diterima sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel.

Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3$ ($4 - 1$) dan nilai $df_2 = 33$ ($36 - 3$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = $2,89$.

Tabel 4.26
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1335.936	3	445.312	160.447	.000 ^a
	Residual	88.814	32	2.775		
	Total	1424.750	35			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Promosi, Gaji

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Berdasarkan tabel 4.26 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar $8160,447$ sedangkan F_{tabel} sebesar $2,89$ yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Hipotesis 4 diterima sehingga disimpulkan bahwa gaji, promosi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing **PT Witel Telekomunikasi Medan.**

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.968	0.938	0.932	1,665

a. Predictors: (Constant), Gaji, Promosi dan Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data primer diolah dengan SPSS ver 25.0 (2021).

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,881 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 93,2% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaji, Promosi dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya $100\% - 93,2\% = 6,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti pelatihan, pengembangan, insentif, motivasi dan lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,673 dengan sig 0,104. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini ditolak. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaji pada karyawan akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja secara tidak signifikan sebesar 0,125 satuan. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian Adi Akbar (2017) yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menjawab bahwa sebagian besar karyawan sudah puas atas gaji yang diterima dari perusahaan akan tetapi sebagian lainnya merasa bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang ditanggung karyawan tersebut. Semakin besar gaji yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila gaji rendah maka kepuasan kerja karyawan menjadi rendah. Gaji yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan nominal yang disepakati akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan, biasanya sistem penggajian per minggu per bulan tergantung dari kesepakatannya. Jika dikelola dengan baik, ini akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta memelihara karyawan dengan baik

2. Pengaruh Variabel Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,571 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan promosi akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,574 satuan.

Penelitian ini menjelaskan bahwa promosi jabatan yang diharapkan karyawan yaitu berupa penghargaan dari atasan, adanya penilaian kerja secara reguler, pemberian jabatan dan adanya penghargaan rekan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila adanya kesempatan pemberian promosi jabatan yang diberikan secara adil dan sesuai dengan penilaian yang transparan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Setia Jaya (2015) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (c) yaitu karyawan merasa pemberian promosi jabatan dilakukan kurang adil dan tepat telah terjawab.

Kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila promosi dan jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat.

3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,265 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang kondusif akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,723 satuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu sebagian besar karyawan *outsourcing* merasa bahwa lingkungan kerja kurang kondusif sehingga kepuasan kerja menurun telah terjawab.

Dengan kata lain ketika peningkatan lingkungan kerja dengan indikator penerangan yang baik, suhu udara yang baik, peningkatan hubungan dengan atasan dan hubungan yang baik antara karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Adi Akbar (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan sudah cukup kondusif sehingga karyawan sudah cukup puas akan lingkungan kerja yang ada.

4. Pengaruh Variabel Gaji, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 160,447 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan gaji, pemberian promosi jabatan dan lingkungan kerja yang kondusif maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah gaji, promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) yaitu sebagian besar karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan berdasarkan pada nilai t_{hitung} variabel gaji (X_1) adalah 1,673 nilai Sig sebesar 0,104. Besarnya pengaruh dari gaji (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,125, yang berarti setiap ada peningkatan Ketegasan Pimpinan (X_1), maka akan meningkatkan Keselamatan Kerja (Y) sebesar 0,518 satuan.
2. Promosi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel promosi (X_2) adalah 7,571 nilai Sig sebesar 0,000. Besarnya pengaruh dari promosi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,574 yang berarti setiap ada peningkatan promosi (X_2), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,848 satuan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan berdasarkan pada nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3)

adalah 7,265 dengan nilai Sig sebesar 0,0000. Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,723 satuan.

4. Gaji, promosi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT Witel Telekomunikasi Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 160,447 dengan tingkat signifikan 0,000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka peneliti menyarankan kepada manajemen perusahaan untuk memperhatikan gaji karyawan *outsourcing* dengan memberikan gaji yang disesuaikan dengan tanggung jawab dan jam kerja sehingga karyawan *outsourcing* merasa bahwa gaji yang diterima tidak terlalu jauh dengan besarnya gaji dari karyawan tetap perusahaan agar karyawan merasa puas.
2. Peneliti menyarankan agar manajemen perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan *outsourcing* sehingga karyawan *outsourcing* merasa adanya keadilan dan kesamaan dengan karyawan tetap perusahaan atas kebijakan saluran promosi sehingga diharapkan karyawan puas dengan adanya kesamaan kebijakan antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*.
3. Perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja secara kondusif agar dukungan lingkungan kerja dapat membantu

karyawan dalam bekerja secara maksimal dengan memberikan ruangan yang nyaman bagi karyawan *outsourcing* dan adanya perhatian dari atasan terhadap karyawan *outsourcing* secara adil dengan tidak membedakan perlakuan terhadap karyawan tetap perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang terkait dengan Kepuasan Kerja

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ahyari. (2011). *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta : Salemba Empat.
- Arikunto. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana I. Jakarta.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. *The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap*.
- George et all. (2018). *Managing Human Resources*. South Western: College Publishing.
- Ginanjar (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Andi, Yogyakarta.
- Hariandja. (2012). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba. Empat.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herzberg. (2017). *Work And The Nature Of Man*, Clevelend, Wold Publishing.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.
- Luthans, Fred. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang dan Pakpahan. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media. Bandung.
- Manullang M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ciptapustaka Media Perintis. Bandung.
- Mulyadi. (2018). *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*: Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta Salemba Empat.
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

- Ramli, R., Nuzuliati, A. N., MI, I., & APU, S. (2018). Innovative Technology in Increasing the Value-added of the Remnants of Fishing Trawlers in Bagan Percut Village, Percut Sei Tuan. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 42-49.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*. PT Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Roe and Byars. (2018). *Human Resources Management*. New York. McGraw-Hill Irwin.
- Rulyati (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT BU.
- Rusiadi, et al, (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Septiana, D (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta : Andi.
- Sihombing. (2010). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV Sarana
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Setiawan. (2010). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Gunung Agung, Jakarta.
- Soemarso. (2018). *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sumartono dan Sugito (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Syafriadi. (2017). *Pengantar Manajemen*. Penerbit CV Waty Grafika. Medan

Wahyuni, W., Aryza, S., Tarigan, A. D., Haryanto, E., & Indrawan, M. I. (2021). PENINGKATAN KEAMANAN KAWASAN SEHAT DENGAN ALAT PENDETEKSI KARBON MONOKSIDA BERBASIS MIKROKONTROLLER. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2), 187-194.

Wibowo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Penerbit. Gunung Agung, Jakarta.

