



**PENGARUH GAJI, REKAN KERJA DAN PROMOSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA UD. PRIMA SUBUR
LESTARI MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

**WULAN SAFIRA
1715310182**

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : WULAN SAFIRA
NPM : 1715310182
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA-1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, REKAN KERJA DAN PROMOSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
UD. PRIMA SUBUR LESTARI

Medan, 19 November 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARAM RITONGA, BA., M.Sc., MM)



DEKAN

(Dr. ONNY MEDALINE, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I

(CAHYO PRAMONO, SE., MM)

PEMBIMBING II

(RAMADHAN HARAHAP, SE, S.Psi, M.Si)



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

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : WULAN SAFIRA
NPM : 1715310182
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA-1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, REKAN KERJA DAN PROMOSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
UD. PRIMA SUBUR LESTARI

Medan, 19 November 2021

KETUA

(SAMRIN, SE, MM)

ANGGOTA I

(CAHYO PRAMONO, S.E., MM)

ANGGOTA II

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi, M.Si)

ANGGOTA III

(NONI ARDIAN, SE, MM)

ANGGOTA IV

(SULTHAN SALADIN BATUBARA, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

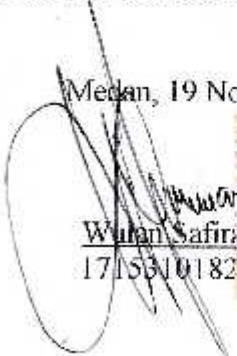
Nama : Wulan Safira
NPM : 1715310182
Fakultas/Program Studi : EKONOMI/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAJI, REKAN KERJA DAN
PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA UD. PRIMA SUBUR
LESTARI

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, 19 November 2021


Wulan Safira
1715310182



SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : WULAN SAFIRA
NIM : 1715310182
Alamat/Tgl. : Paya Geli / 17 Januari 1999
Alamat : Jl. Binjai km 10,5
No. HP : 082248742400
Orang : BAMBANG JOKO SUPRIANTO / TIMBAS BR. SITEPU
Jurusan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaji, Rekan Kerja Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Prima Subur Lestari Medan

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

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

Medan, 09 Januari 2022

Yang Membuat Pernyataan



METRAH
TEMPEL

16AJX673640805

WULAN SAFIRA

1715310182



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*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : WULAN SAFIRA
 Tempat/Tgl. Lahir : PAYA GELI / 17 Januari 1999
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310182
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 143 SKS, IPK 3.39
 Nomor Hp : 082248742400
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Gaji, Rekan Kerja Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Prima Subur Lestari Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Rektor I,

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

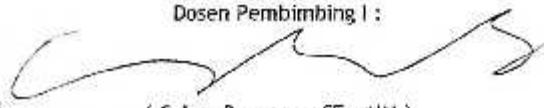
Medan, 21 Mei 2021

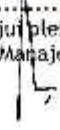
Pemohon,

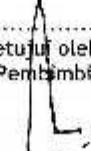
(Wulan Safira)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

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

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Cahyo Pramono, SE., MM.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

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

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 21 Mei 2021 17:48:53

Ada semua proposal

*Carlyo prawan 0188-MU
29/5-2021*

2 Proposal

*HW HM
2021 - 2021*



**PENGARUH GAJI, REKAN KERJA DAN PROMOSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA UD. PRIMA SUBUR LESTARI**

PROPOSAL

Oleh:

**WULAN SAFIRA
1715310182**

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



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 : WULAN SAFIRA
NPM : 1715310182
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Rekan Kerja Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Prima Subur Lesiari Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
09 Juni 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
25 Oktober 2021	acc me a hijau	Disetujui	
30 November 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 09 Januari 2022
Dosen Pembimbing,



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

Pemohonan Meja Hijau

Medan, 09 Januari 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MULAN SAFIRA
 Tempat/Tgl. Lahir : Paya Gell / 17 Januari 1999
 Nama Orang Tua : BAMBANG JOKO SUPRIANTO
 No. HP : 1715310182
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082248742400
 Alamat : Jl. Binjai km 10,5

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Gaji, Rekan Kerja Dan Promosi Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan di UD. Prima Subur Lestari Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perolehan nilai mata kuliah untuk perbaikan Indeks 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 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguj (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan 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 yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [1/0] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **L**

Demikian/Disetujui oleh :

Hormat saya



Mulan Safira, S.H., M.Kn
 Fakultas SOSIAL SAINS

MULAN SAFIRA
 1715310182

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



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 : **WULAN SAFIRA**
 NPM : **1715310182**
 Program Studi : **Manajemen**
 Jenjang Pendidikan : **Strata Satu**
 Dosen Pembimbing : **Cahyo Pramono, S.E, M.M**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Gaji, Rekan Kerja Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Prima Subur Lestari Medan**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 Juni 2021	ACC	Disetujui	
30 Desember 2021	ACC	Disetujui	
02 Desember 2021	Acc Jilid	Disetujui	

Medan, 09 Januari 2022
Dosen Pembimbing,



Cahyo Pramono, S.E, M.M



**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 497/PERP/BP/2021**

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

: WULAN SAFIRA
: 1715310182
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 21 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 21 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
: 01
Ektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.I.PMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari I.PMU 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.



Fahri Nurrahman Ritonga, BA., MSc

Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 11/5/2021 8:23:36 AM

Analyzed document: WULAN SAFIRA_1715310182_MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

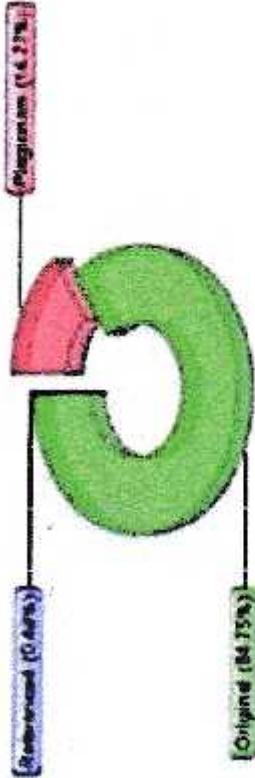
Comparison Files: Rewrite Deleted language id

Check type Internet Check



Defined document body analysis

Revision map



Final analysis graph



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WULAN SAFIRA
Tempat / Tanggal Lahir : Paya Geli / 17-01-1999
NPM : 1715310182
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. BINJAI KM. 10.5 GG. MESJID

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, 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, 01 Februari 2022
membuat pernyataan


WULAN SAFIRA

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaji, Rekan Kerja dan Promosi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UD. Prima Subur Lestari”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaji, rekan kerja dan promosi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan berjumlah 50 orang dan pengambilan sampel dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 50 responden. Sumber data penelitian adalah data primer dan data sekunder dan teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, survei dan observasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaji dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Prima Subur Lestari. Secara simultan menunjukkan bahwa gaji, rekan kerja dan promosi jabatan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Gaji, rekan kerja dan promosi jabatan mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja dan besarnya persentase kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh gaji, rekan kerja dan promosi jabatan sebesar 70,4% dan sisanya 29,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar lingkup penelitian yang tidak dilakukan.

Kata kunci: Gaji, Rekan Kerja, Promosi, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The title of this research was “The Influence of Salary, Colleagues and Promotion on Employee Job Satisfaction at UD. Prima Subur Lestari”. The purpose of this study was to analyze and determine the effect of salary, co-workers and promotion partially and simultaneously on employee job satisfaction. This research used associative research, the research population was employees who worked in the company totaling 50 people and sampling with saturated samples so that the number of samples were 50 respondents. Sources of research data were primary data and secondary data and data collection techniques using literature studies, surveys and observations. The data analysis technique used validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression and hypothesis testing.

The results showed that partially salary and promotion had a positive and significant effect on employee job satisfaction, while coworkers had no significant effect on employee job satisfaction at UD. Prima Subur Lestari. Simultaneously shows that salary, co-workers and promotion together have a significant effect on employee job satisfaction in the company. Salary, co-workers and job promotions have very strong correlation toward job satisfaction and the large percentage of job satisfaction could be explained by salary, co-workers and job promotions of 70.4% and the others 29.6% could be explained by other variables outside the scope of this research did not done.

Keywords: Salary, Colleagues, Promotion, and Job Satisfaction

KATAPENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esakarenaatassegala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAJI, REKAN KERJA DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UD. PRIMA SUBUR LESTARI MEDAN.”** Ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Cahyo Pramono., SE., M.M., selaku dosen pembimbing I saya.
5. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing II saya.
6. Para Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.

7. Kedua orang tua yang saya sangat sayangi, Alm. Bapak Bambang Joko Suprianto dan Ibu Timbas br. Sitepu serta saudari saya tersayang Kiki Rianti, S.Psi yang selalu memberikan dukungan baik moril dan materil serta memberikan motivasi, memahami dan mengerti keadaan peneliti sehingga memaksimalkan penelitian ini.
8. Seluruh rekan-rekan yang tidak bisa disebut satu per satu namanya yang telah memberikan masukan dan motivasi sehingga proposal penelitian ini selesai dengan tepat waktu.

Demikianlah dapat saya sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dalam penulisan skripsi ini. Atas perhatian yang diberikan, saya mengucapkan terima kasih.

Medan, 19 November 2021

Wulan Safira
NPM : 1715310182

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
E. Keaslian Penelitian.....	13
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	15
1. Kepuasan Kerja.....	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b. Survei Kepuasan Kerja.....	17
c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	19
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2. Gaji.....	23
a. Pengertian Gaji.....	23
b. Indikator Gaji.....	24
3. Rekan Kerja.....	26
a. Pengertian Rekan Kerja.....	26
b. Tipe-tipe Rekan Kerja.....	27
c. Indikator Rekan Kerja.....	30
4. Promosi Jabatan.....	31
a. Pengertian Promosi Jabatan.....	31
b. Dasar Promosi Jabatan.....	33
c. Prinsip Promosi Jabatan.....	35
d. Indikator Promosi Jabatan.....	37
5. Hubungan antara Variabel Independen dengan Dependen.....	38
a. Hubungan antara Gaji dengan Kepuasan Kerja.....	38
b. Hubungan antara Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	39
c. Hubungan antara Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja.....	41
B. Penelitian Sebelumnya.....	43

C. Kerangka Konseptual.....	45
D. Hipotesis.....	46
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	48
D. Populasi dan Sampel Penelitian / Jenis dan Sumber Data.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	51
F. Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	57
1. Sejarah Perkembangan Perusahaan.....	57
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	58
3. Penyajian data	60
4. Analisis dan Evaluasi.....	63
a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
b. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	66
c. Regresi Linear Berganda.....	68
5. Pengujian Hipotesis.....	70
a. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	70
b. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	71
c. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	72
B. Pembahasan.....	74
1. Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja di UD. Prima Subur Lestari.....	75
2. Pengaruh Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UD. Prima Subur Lestari.....	76
3. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja di UD. Prima Subur Lestari.....	79
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN	
BIODATA	

BAB I

PENDAHALUAN

A.Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin ketat dan kompetitif sehingga tiap perusahaan akan berlomba dan berupaya untuk melakukan berbagai upaya agar kelangsungan usaha tetap dapat berjalan lancar demi tercapainya tujuan utama perusahaan untuk memperoleh laba usaha. Guna mengoptimalkan pencapaian tujuan tersebut, maka perusahaan selain membutuhkan modal, peralatan pendukung seperti mesin dan kendaraan, juga tidak kalah pentingnya adalah dukungan dari sumber daya manusia yang handal dan kompeten dibidangnya. Keberadaan karyawan merupakan salah satu aset yang sangat berharga bagi perusahaan, dikarenakan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya tidak terlepas dari keikutsertaan seluruh karyawan untuk melakukan tugasnya demi kemajuan perusahaan.

Karyawan yang bekerja di perusahaan lazimnya terdiri dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda antara yang satu dengan lainnya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, status sosial, usia dan sebagainya. Disamping itu, tiap karyawan yang bekerja di perusahaan mempunyai tujuan dan kepentingan yang mempunyai kesamaan dan juga perbedaan baik dari segi materi seperti gaji, tunjangan, insentif, bonus dan lainnya, maupun secara non materi seperti pengakuan, penghargaan, fasilitas, promosi jabatan dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan bagian penting dalam diri karyawan yang mengharapkan bahwa selama bekerja di perusahaan akan mendapatkan kepuasan seperti yang karyawan

diinginkan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam diri karyawan diantaranya gaji, rekan kerja dan promosi jabatan.

Menurut Sinambela (2016:302), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal), dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa karyawan yang dapat mendapatkan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap yang positif dan menyenangkan selama melakukan tiap tugasnya, sehingga hasil yang diberikan akan menjadi lebih optimal bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Handaru dan Muna (2012:4), berpendapat bahwa kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa gaji menjadi salah satu alasan terbesar bagi karyawan mengapa mau bekerja di perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan maka hal ini akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan dalam tiap pelaksanaan tugas akan lebih semangat sehingga hasil yang diharapkan oleh atasan juga akan menjadi lebih maksimal.

Muwafik (2013:15) dalam Suharso dan Retnoningsih (2005), menjelaskan bahwa rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa rekan kerja merupakan teman kerja yang saling bekerjasama dan koordinasi saat melakukan tugas di perusahaan. Adanya rekan kerja yang baik dan saling menghormati satu sama lain akan memperlancar pelaksanaan tugas dan hasil yang diberikan juga akan lebih maksimal. Sebaliknya bila rekan kerja di perusahaan tidak baik dan tidak saling menghargai satu dengan lainnya maka hal ini dapat menghambat pelaksanaan tugas dan keberadaan egoism dalam diri akan semakin menonjol dan perlahan-lahan akan membuat sebagian karyawan menjadi tidak puas dalam bekerja karena tidak dapat memberikan hasil yang optimal.

Saputra dan Sudharma (2017:1037), menjelaskan bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Promosi juga merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dengan demikian, dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa promosi jabatan merupakan salah satu keinginan dari karyawan yang telah bekerja cukup lama di perusahaan dan mengharapkan akan lebih maju kedepannya. Bagi karyawan yang mendapat promosi dari atasan akan membuat kepuasan tersendiri dalam diri karyawan karena hasil kerja kerasnya selama ini bagi kemajuan perusahaan ternyata memberikan hasil yang memadai sehingga kedepannya

karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi bagi kepentingan perusahaan dimasa mendatang.

Penelitian ini dilakukan oleh penulis pada UD. Prima Subur Lestari yang merupakan perusahaan bergerak di bidang produksi tepung sagu. Kegiatan perusahaan yang memproduksi tepung sagu untuk memenuhi kebutuhan konsumen agar dapat tercapai dengan hasil yang optimal akan membutuhkan karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatan yang telah ditetapkan. Atasan perusahaan mengharapkan agar semua karyawannya dalam bekerja dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi kemajuan perusahaan sehingga dapat berjalan lancar dan kelangsungan usaha lebih terjamin. Kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dan diberikan oleh atasan kepada karyawannya sehingga hal ini dapat memacu semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu.

Namun demikian, dari pengamatan yang dilakukan bahwa tidak semua karyawan yang telah bekerja cukup lama di perusahaan mendapatkan kepuasan kerja seperti yang diinginkan. Kondisi ini menyebabkan ketidakpuasan kerja dirasakan dan dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh beberapa sebab diantaranya dari segi gaji, rekan kerja, dan promosi jabatan yang ada dilingkungan perusahaan. Berikut ini dapat disajikan hasil *prasurvey* kepada karyawan menyangkut kepuasan kerja karyawan dilingkungan perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.1
UD. Prima Subur Lestari
Hasil *Prasurvey* Kepuasan kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan sesuai harapan saya	19	38	31	62
2	Perusahaan memberikan gaji yang memadai sesuai dengan keinginan saya	21	42	29	58
3	Atasan peduli dan memperhatikan kepuasan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan	24	48	26	52
4	Tiap karyawan telah merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan selama bekerja	23	46	27	54

Sumber: Hasil *prasurvey* karyawan, 2021

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa ada sebagian besar karyawan yang mendapatkan ketidakpuasan kerja dari perusahaan dan tidak sesuai dengan harapan karyawan sebesar 62%. Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan dikarenakan gaji yang diterima oleh karyawan tidak semuanya memadai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Disamping itu, tidak adanya kepedulian dari atasan untuk memperhatikan apa yang diharapkan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan sebesar 52%, sehingga kondisi menyebabkan karyawan yang telah merasa kekecewaan kepada perusahaan tidak diberikan solusi atau penyelesaian yang tepat sebesar 54%. Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh sebagian karyawan karena gaji yang diterima oleh karyawan yang tamatan SMU cukup rendah dan sesama rekan kerja saling menyalahkan dan lempar tanggung jawab dalam hal pekerjaan terutama pada karyawan baru, sehingga sering terjadi pertikaian dan konflik karena tidak adanya sikap bijaksana dan kejelasan dalam pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh pimpinan. Sedangkan untuk promosi jabatan dimana kebijakan atasan lebih mengutamakan

karyawan dari pihak eksternal daripada karyawan dari dalam perusahaan, sehingga kondisi ini membuat sebagian karyawan menjadi kecewa karena tidak mendapat kesempatan untuk kenaikan jabatan.

Berikut ini dapat disajikan hasil *prasurvey* untuk gaji karyawan di lingkungan perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.2
UD. Prima Subur Lestari
Hasil *Prasurvey* Gaji Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Tiap karyawan mendapatkan gaji di atas UMK yang berlaku	21	42	29	58
2	Tiap tahun karyawan pasti mendapatkan kenaikan gaji yang memadai	18	36	32	64
3	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	23	46	27	54
4	Sistem perhitungan dan pemberian gaji di perusahaan berjalan lancar	22	44	28	56

Sumber: Hasil *prasurvey* karyawan, 2021

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari segi gaji, karyawan berpendapat bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih mendapatkan gaji rata-rata di bawah UMK yang berlaku sebesar 58%. Disisi lain, karyawan yang telah bekerja cukup lama di perusahaan mengetahui bahwa tidak tiap tahun karyawan akan mendapatkan kenaikan gaji dari perusahaan (64%). Sementara itu, sebesar 54% karyawan berpendapat bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sepenuhnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dipikul. Kemudian, sebanyak 56% karyawan berpendapat bahwa kebijakan sistem perhitungan dan pemberian gaji di perusahaan tidak berjalan sebagaimana mestinya sehingga terkadang dan sering terjadi kesalahan dalam pemberian gaji

karyawan setiap bulannya. Dari pengamatan yang dilakukan oleh penulis dapat disampaikan bahwa juga karyawan untuk tamatan SMU per harinya sebesar Rp 55.000, sedangkan untuk kerja di atas 8 jam per hari karyawan tamatan SMU tidak diberikan uang lembur tetapi hanya diberikan uang makan sebesar Rp 20.000. Sementara itu untuk data gaji UMK kota Medan tahun 2021 sebesar 3.222.556 per bulan dan perharinya sebesar Rp 107.418. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian gaji di perusahaan masih jauh dibawah UMK yang seharusnya diterapkan. Akibatnya terjadinya perbedaan gaji yang cukup signifikan oleh karyawan antara gaji yang diterima dengan gaji UMK maka membuat sebagian karyawan kecewa dan lebih memilih untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain dengan harapan akan mendapatkan gaji lebih baik ataupun mendekati dengan UMK yang berlaku.

Berikut ini dapat disajikan hasil *prasurvey* untuk rekan kerja karyawan di lingkungan perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.3
UD. Prima Subur Lestari
Hasil *Prasurvey* Rekan kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya dapat bekerja dengan lebih baik adanya rekan kerja di perusahaan	27	54	23	46
2	Rekan kerja dapat saling menghargai dan menghormati satu sama lain selama bekerja	23	46	27	54
3	Di perusahaan tidak terdapat rekan kerja yang saling lempar tugas dan tanggung jawab dalam bekerja	22	44	28	56
4	Antar sesama rekan kerja dapat saling membantu bila dibutuhkan	21	42	29	58

Sumber: Hasil *prasurvey* karyawan, 2021

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebesar 46% dalam pandangan karyawan bahwa antara rekan kerja yang satu dengan rekan kerja lainnya tidak sepenuhnya

dapat bekerja dengan baik sehingga dapat memberikan kesenjangan selama bekerja. Disisi lain, sebesar 54%, diantara sesama rekan kerja di perusahaan tidak semuanya dapat memberikan dan menunjukkan sikap saling menghormati dan menghargai sesama. Kondisi menggambarkan bahwa rekan kerja akan menghargai dan menghormati rekan lainnya karena adanya unsur kepentingan. Sedangkan bila antar rekan kerja tidak ada unsur kepentingan atau keluarga maka sikap yang ditunjukkan juga kurang baik dan tidak selayaknya diterapkan dalam lingkungan perusahaan. Disamping itu, sikap dari rekan kerja yang lebih senior menunjukkan semena-mena pada karyawan baru dengan cara berbicara yang kurang menghargai dan suka membentak dengan nada tinggi saat memberikan tugas yang harus dikerjakan. Kondisi ini sering terjadi dan berkelanjutan dan perlahan-lahan membuat karyawan baru menjad tidak tahan dengan sikap arogansi dari karyawan senior yang tidak menghargai dirinya sehingga menjadi sebuah kekecewaan yang cukup besar dan akibatnya karyawan akan mengajukan pengunduran diri dari perusahaan.

Berikut ini dapat disajikan hasil *prasurvey* untuk promosi jabatan bagi karyawan di lingkungan perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.4
UD. Prima Subur Lestari
Hasil *Prasurvey* Promosi jabatan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Atasan memberikan promosi jabatan kepada karyawan dengan objektif dan adil	19	38	31	62
2	Promosi diberikan sesuai dengan prosedur dan kebijakan promosi yang berlaku di perusahaan	23	46	27	54
3	Tiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	20	40	30	60
4	Promosi diberikan tiap 2 tahun sekali sesuai dengan kebijakan yang berlaku dan kebutuhan perusahaan	22	44	28	56

Sumber: Hasil *prasurvey* karyawan, 2021

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebesar 62% karyawan berpendapat bila atasan menunjukkan sikap yang tidak objektif dan tidak adil kepada karyawan dalam memberikan promosi jabatan yang seharusnya diterima oleh karyawan. Disisi lain, sebesar 54%, kebijakan pemberian promosi diperusahaan tidaklah selalu konsisten dan kebijakan dan prosedur yang berlaku sehingga hal ini menimbulkan kesalahpahaman dan salah persepsi dalam pandangan karyawan mengenai promosi di perusahaan. Sementara itu, sebesar 60%, pandangan karyawan bahwa disadari karyawan yang bekerja di perusahaan untuk promosi tidak dapat diterapkan secara merata dan menyeluruh sehingga tetap akan ada karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan promosi dari atasan meskipun sudah memenuhi kriteria dan kualifikasi yang berlaku. Selanjutnya, bahwa kebijakan promosi yang terdapat di perusahaan tidak sepenuhnya diberikan tiap 2 tahun sehingga promosi tersebut akan diberikan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Disisi lain, kebijakan atasan dalam memberikan promosi jabatan lebih mengutamakan dari pihak luar dengan mencari kandidat yang diinginkan dibandingkan karyawan yang telah cukup lama bekerja di perusahaan dan telah mengetahui seluk beluk aktivitas perusahaan. Dengan kondisi ini, maka kemungkinan kecil bagi karyawan lama akan mendapatkan kenaikan jabatan dari atasan karena sudut pandangan atasan bahwa calon kandidat dari luar memiliki wawasan dan pengetahuan baru dan luas sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi bila dibandingkan karyawan dari dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan fenomena yang dikemukakan di atas bahwa dapat disampaikan karyawan masih belum mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan seperti yang diharapkan. Hal ini dapat ditunjukkan dari terdapat beberapa

karyawan yang mendapatkan rata-rata gaji masih dibawah UMK (upah minimum kota) sehingga gaji yang diperoleh tidak mencukupi kebutuhan hidup. Disamping itu, rekan kerja dilingkungan perusahaan kurangnya sikap saling menghargai satu sama lain dan juga sikap egoisme yang cukup tinggi sehingga kondisi menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman. Penyebab lainnya atas ketidakpuasan kerja karyawan pada perusahaan karena perlakuan atasan dalam memberikan promosi jabatan tidak secara objektif sehingga atasan lebih mementingkan adanya hubungan istimewa atau unsur kepentingan semata. Dari penjelasan di atas menjadi alasan tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Rekan Kerja dan Promosi terhadap Kepuasan Kerjadi UD Prima Subur Lestari”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan di atas berikut ini adapun masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapatnya beberapa karyawan yang merasa kecewa atas ketidakpuasan yang dialaminya di lingkungan perusahaan. Hal ini dikarenakan oleh penerimaan gaji oleh karyawan yang kurang memadai, hubungan rekan kerja yang tidak nyaman dan kondusif selama melakukan tugas di perusahaan dan kebijakan promosi yang diberika oleh atasan kepada bawahan yang terkadang tidak sesuai dengan prosedur promosi yang berlaku.
2. Kebijakan pemberian gaji di perusahaan pada karyawan tidaklah merata sehingga untuk karyawan yang level masih rendah seperti bagian *office boy* dan karyawan administrasi yang baru bekerja di perusahaan. Gaji yang

diterima oleh karyawan karena masih di bawah UMK ini membuat karyawan merasa kecewa dan merasa bahwa gaji tersebut tidaklah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.

3. Hubungan rekan kerja yang satu dengan lainnya kurang begitu baik sehingga hal ini membuat sulit untuk berkomunikasi dan koordinasi selama bekerja sehingga kondisi menghambat pelaksanaan tugas oleh karyawan. Akibatnya karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan tugasnya mendapatkan teguran dan sanksi dari atas.
4. Karyawan merasa kecewa atas kebijakan pemberian promosi oleh atasan yang dilakukan secara subjektif dengan memandang adanya hubungan kepentingan atau kekeluargaan dengan karyawan lainnya tanpa memperhatikan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan. Kondisi ini membuat beberapa karyawan yang memang pantas untuk dipromosikan menjadi kecewa dan ketidakpuasan

Pada penelitian yang dilakukan, penulis melakukan pembatasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada UD. Subur Prima Lestari yang merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang produksitepung sagu bagi pemenuhan kebutuhan masyarakat.
2. Ruang lingkup masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini terdiri dari gaji, rekan kerja, promosi dan kepuasan kerja.

C.Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian, berikut dapat disampaikan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Prima Subur Lestari?
2. Apakah rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Prima Subur Lestari?
3. Apakah promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Prima Subur Lestari?
4. Apakah gaji, rekan kerja dan promosi bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UD. Prima Subur Lestari?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Prima Subur Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Prima Subur Lestari.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Prima Subur Lestari.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, rekan kerja dan promosi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Prima Subur Lestari.

Manfaat penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan sebagai masukan agar dapat sekiranya memberikan kepuasan kerja yang umumnya diharapkan oleh karyawan seperti pemberian gaji yang sesuai dengan UMK yang berlaku, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga hubungan antar rekan kerja akan baik dan dapat berkoordinasi selama bekerja. Selain itu, atasan dapat memberikan promosi jabatan yang adil dan objektif bagi karyawan yang mempunyai kompetensi dan pengalaman di bidang yang dibutuhkan.
2. Bagi penulis menambah wawasan yang ada di perusahaan terkait pengaruh yang diberikan oleh gaji, rekan kerja dan promosi terhadap kepuasan kerja yang ada di perusahaan dan implikasinya terhadap dunia pekerjaan.
3. Bagi penulis lain sebagai sumber tambahan pustaka atau referensi dalam melakukan penelitian di bidang yang sama di masa mendatang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Putra, dkk (2018) yang berjudul “Hubungan Supervisi, Rekan Kerja, Gaji, Keamanan Kerja, Kondisi Kerja, Promosi Jabatan dan Jenis Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam X di Kabupaten Pematang, Jawa Tengah)”. Sedangkan penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Gaji, Rekan Kerja dan Promosi terhadap Kepuasan Kerja di UD Prima Subur Lestari”.

Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

1. Model penelitian : dalam penelitian terdahulu menggunakan studi *cross-sectional*. Pada penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif.

2. Variabel penelitian : pada penelitian terdahulu terdiri dari 7 (tujuh) variabel bebas yaitu supervisi, rekan kerja, gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, promosi jabatan dan jenis pekerjaan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu gaji, rekan kerja dan promosi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kepuasan kerja
3. Jumlah sampel (n): penelitian terdahulu berjumlah 34orang, sedangkan penelitian ini berjumlah 50orang.
4. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
5. Lokasi penelitian : penelitian terdahulu dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam X dikota Pemalang, Jawa Tengah, sedangkan penelitian ini dilakukan pada UD Prima Subur Lestari Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan yang bekerja diperusahaan lazimnya terdiri dari berbagai macam latar belakang yang berbeda seperti pendidikan, pengalaman kerja, status sosial, pola pikir dan sebagainya. Namun demikian, mayoritas karyawan yang telah bekerja di perusahaan mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan. Tiap individu yang ada di perusahaan lazimnya mempunyai kepuasan kerja yang berbeda satu sama lain tergantung dari segi mana individu tersebut melihat. Ada sebagian yang memandang bahwa kepuasan kerja yang diharapkan adalah mendapatkan gaji atau upah yang memadai dan fasilitas yang dinilai secara materi, sedangkan sebagian lagi individu mengharapkan mendapatkan kepuasan kerja dari segi non material seperti pengakuan, prestise, penghargaan, reward, fasilitas dan sebagainya.

Menurut Widodo (2015:169), kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya. Sementara itu, menurut Priansa (2014:291), kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan.

Menurut Sinambela (2016:302), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal), dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. Sedangkan, hal serupa disampaikan oleh Sutrisno (2010:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan gambaran dari perasaan seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya atas hasil kerja sendiri yang sifatnya dapat menyenangkan maupun tidak. Tiap individu yang bekerja di perusahaan mempunyai kepuasan kerja yang dapat terdapat kesamaan dan perbedaan sehingga akan berusaha melakukan berbagai upaya agar mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan.

Bagi karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja seperti harapannya seperti gaji yang memadai, tunjangan dan fasilitas yang mencukupi dan jabatan yang sesuai keinginannya maka individu tersebut akan berusaha untuk mempertahankan kepuasan tersebut agar tetap diperoleh untuk masa mendatang. Sementara itu, bagi sebagian individu yang tidak atau belum mendapatkan

kepuasan kerja seperti yang diinginkan maka akan merasa kecewa ataupun akan berubah sikap dan perilaku terkait kondisi emosional dalam dirinya. Beberapa perubahan dari sikap kerja atas ketidakpuasan yang diterima dari perusahaan akan ditunjukkan karyawan sehingga secara tidak langsung maupun langsung akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan hasil kerjanya.

b. *Survey* Kepuasan Kerja

Pada praktek dilapangan dapat ditemui bahwa terdapat berbagai macam cara yang dapat dilakukan oleh departemen personalia atau pimpinan untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat kepuasan kerja yang diinginkan oleh rata-rata karyawan. Hal ini dapat digunakan sebagai salah sumber informasi yang penting bagi pimpinan dalam mengambil keputusan untuk memberikan yang lazimnya dibutuhkan karyawan agar dapat memberika kepuasan kerja yang wajar dan optimal. Oleh sebab itu, diperlukan kriteria yang jelas dan sistematis dalam menentukan kategori tingkat kepuasan kerja individu di lingkungan perusahaan.

Menurut Priansa (2014:292-293), mengembangkan *survey* kepuasan kerja berdasarkan 9 (sembilan) aspek, sebagai berikut:

- 1) Gaji; aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 2) Promosi; aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

- 3) Supervisi; aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar dan memusatkan dirinya pada pekerjaan.
- 4) Tunjangan tambahan; aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi.
- 5) Penghargaan; aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
- 6) Prosedur dan peraturan kerja; aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.
- 7) Rekan kerja; aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- 8) Pekerjaan itu sendiri; aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab atau otonomi.

9) Komunikasi; aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunitas yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu terjadi di dalam organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa terdapat beberapa hal penting yang menggambarkan kepuasan kerja dalam diri individu seperti gaji, komunikasi, rekan kerja, tunjangan, prosedur dan lainnya menjadi bagian penting dalam mengukur sampai sejauh mana kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Meskipun disadari bahwa tiap individu mempunyai pandangan yang berbeda mengenai kriteria atas sebuah kepuasan kerja, sehingga ada sebagian individu yang merasa puas dengan rekan kerjanya akan tetapi bagi individu lainnya tidak merasa puas karena ketidakcocokan dengan rekan kerja lainnya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu harapan bagi sebagian besar karyawan yang telah menetapkan karirnya di perusahaan. Namun demikian, tiap individu yang mempunyai kategori yang berbeda dalam memandang kepuasan kerja tentunya dapat mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Perubahan tersebut dapat disebabkan oleh faktor internal dalam dirinya maupun faktor eksternal di lingkungan sekitarnya. Kepuasan kerja yang dapat berubah disebabkan oleh alasan tertentu dalam diri individu akan turut mempengaruhi sikap dan tindakannya ketika melakukan tugas yang diberikan ataupun tanggung jawabnya.

Menurut Robbin dalam penelitian Fei Lie dan Siagian (2018:1) berikut ini dapat dijabarkan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri; pekerjaan menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, kesempatan belajar serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan kerja dapat tercipta.
- 2) Gaji; faktor signifikan lain terhadap kepuasan kerja adalah upah dan gaji. Theriault menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja. Dengan adanya gaji, maka kepuasan individu akan muncul karena gaji mampu menjawab kebutuhan individu.
- 3) Kesempatan atau promosi; terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan menyebabkan karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja. Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Promosi mampu memuaskan karyawan dengan pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.
- 4) Supervisor; dilihat dari kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan kerja, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

5) Rekan kerja; rekan kerja yang mendukung karyawan akan memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan melakukan hubungan sosial. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarahkan kepada kepuasan kerja yang meningkat. Jika terdapat konflik dengan rekan kerja, maka hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.

Banyaknya faktor yang dikemukakan di atas dalam mempengaruhi kepuasan kerja seseorang menunjukkan bahwa kemungkinan terjadinya perubahan kepuasan kerja yang dirasakan dan diharapkan tiap orang berbeda-beda. Perbedaan tersebut dikarenakan ada sebagian individu yang kepuasan kerja dalam dirinya berubah karena didominasi oleh faktor internal, dan sebagian lagi dikarenakan faktor eksternal yang ada di lingkungan sekitarnya. Perubahan kepuasan kerja pada diri individu sulit dipastikan dengan tepat karena waktu terjadinya perubahan tersebut dapat terjadi dalam waktu relatif singkat tanpa adanya tolak ukur yang pasti mengenai kepuasan kerja yang diharapkan.

Perusahaan yang dapat memberikan kepuasan kerja seperti yang rata-rata karyawan harapkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup maka akan memberikan kesan yang positif bagi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan sehingga hal ini tidak akan menimbulkan niat dan keinginan dalam diri karyawan untuk keluar dan pindah ke perusahaan lain. Dengan dukungan dari karyawan yang kompeten maka perusahaan akan dapat menghemat biaya dan waktu untuk memajukan aktivitas usaha agar dapat bertahan dan bersaing dengan kompetitornya.

Pimpinan yang peduli kepada karyawannya akan memberikan perhatian dan berusaha mencari tahu faktor dominan apa yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya, sehingga dapat dipertimbangkan apakah perusahaan dapat memenuhinya ataupun memberikan semampunya sesuai dengan kemampuan perusahaan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Tiap perusahaan yang beroperasi dalam aktivitas usahanya pada umumnya mempunyai kriteria yang berbeda dalam menentukan kepuasan kerja bagi karyawannya. Tiap kriteria tersebut tentunya telah dipertimbangkan dengan sebaik mungkin dampak positif maupun negatifnya sehingga hal ini nantinya ketika pelaksanaan dilapangan tidak memberikan kendala yang dapat menghambat aktivitas perusahaan.

Menurut Saprudin dan Koeswardhana (2018:17), berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, antara lain:

- 1) Kompensasi; karyawan yang bekerja di perusahaan mayoritasnya mengharapkan gaji yang layak dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik sifatnya pribadi maupun yang sudah berkeluarga.
- 2) Penghargaan; bagi sebagian karyawan yang berpendidikan tinggi, kriteria kepuasan kerja bagi dirinya lebih mengutamakan dari segi penghargaan yang diberikan perusahaan kepada dirinya atas bentuk pencapaian yang berhasil dilakukan bagi kepentingan perusahaan.
- 3) Sanksi; sanksi yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang melanggar peraturan kerja secara adil dan objektif akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan lainnya karena akan tercipta keadilan yang merata tanpa adanya perbedaan perlakuan antara karyawan yang satu dengan lainnya.
- 4) Hubungan rekan sekerja; kepuasan kerja individu juga dapat dilihat sampai sejauh mana hubungan karyawan dengan rekan kerjanya ketika melakukan tugas. Ada sebagian rekan kerja yang dapat bekerja sama dan berkoordinasi dalam bekerja sehingga hal ini dapat memberikan kepuasan bagi karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugasnya.
- 5) Hubungan atasan bawahan; karyawan yang mempunyai hubungan kerja sama yang baik dengan atasan saat bekerja maka hal ini akan membuat karyawan merasa dirinya dihargai sehingga dalam dirinya akan timbul kepuasan

tersendiri sehingga tugas yang dikerjakan akan lebih cepat selesai dan hasil yang diharapkan akan lebih baik.

- 6) Kondisi kerja; lingkungan perusahaan yang mempunyai kondisi kerja yang nyaman dan membuat karyawan merasa betah berada lebih lama di ruangan kerja saat bekerja, maka kondisi ini dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi dirinya sehingga hasil kerja yang diberikan oleh karyawan bagi perusahaan akan lebih maksimal.

2. Gaji

a. Pengertian Gaji

Karyawan yang bekerja di perusahaan lazimnya mengharapkan gaji yang nantinya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Gaji menjadi salah satu faktor dominan mendasari mengapa karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan kepada dirinya. Tiap karyawan mengharapkan akan mendapatkan gajinya yang memuaskan sehingga apa yang dikerjakan akan dilakukan dengan sebaik mungkin sehingga keinginan untuk mendapatkan tambahan gaji dari lembur atau pencapaian target yang berhasil dilakukan akan semakin besar dalam diri karyawan.

Menurut Handaru dan Muna (2012:4), berpendapat bahwa kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi.

Sementara itu, dalam penelitian Putra dan Surya (2016:4285), menjelaskan bahwa kepuasan atas gaji sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian gaji didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki gaji internal dan metode yang

digunakan untuk mendistribusikan gaji. Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat gaji.

GINANJAR (2016:18), mengemukakan bahwa gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan bagian penghasilan atau uang yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dari perusahaan. Besar kecilnya gaji yang diperoleh karyawan di perusahaan akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan, meskipun disadari bahwa tidak semua karyawan yang menerima gaji dari perusahaan dirasakan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sementara itu, bagi karyawan yang merasa telah memperoleh gaji yang cukup untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya dan juga keluarganya maka akan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya dengan harapan akan mendapatkan tambahan bonus atau insentif dan tentunya tidak ada niat untuk keluar dan mengundurkan diri dari perusahaan. Gaji sangatlah penting bagi karyawan karena dari besarnya nilai gaji tersebut dapat digunakan untuk banyak hal dalam kehidupan sehari-hari demi kelangsungan hidup baik jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Indikator Gaji

Karyawan menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan untuk memajukan usahanya, sehingga keberadaan karyawan haruslah dapat dijaga dan dipertahankan bagi kepentingan perusahaan di masa mendatang. Untuk itu, perusahaan perlu menentukan dengan jelas bagi karyawan yang akan mendapatkan kenaikan gaji untuk jangka waktu tertentu lamanya telah bekerja maupun dari hasil kerja yang mampu dicapainya untuk kelangsungan perusahaan di masa mendatang.

Menurut Pophal dalam penelitian Putra dan Surya (2016:4285), berikut ini ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur gaji yang diperoleh karyawan di perusahaan sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan; gaji yang diterima individu di perusahaan dominannya akan digunakan untuk mencukupi kebutuhan utama bagi dirinya dan keluarganya.
- 2) Ketidakcocokan; gaji yang diterima dan dirasakan tidak cocok bagi sebagian individu yang bekerja di perusahaan dikarenakan beberapa pertimbangan yang dianggap sudah sepantasnya sehingga sering terjadi ketidakcocokan antara pemberian gaji dari perusahaan kepada karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 3) Pencapaian nilai; bagi individu yang mampu mencapai target yang ditetapkan dan memberikan nilai lebih bagi perusahaan maka hal ini akan diimbangi dengan pemberian gaji yang lebih besar oleh perusahaan kepada karyawan karena kontribusi dirinya telah membuat perusahaan semakin maju dan berkembang.

4) Persamaan dan komponen nilai atau watak; kebijakan pemberian gaji di perusahaan terkadang didasarkan pada sampai sejauh mana adanya persamaan dan komponen nilai atau watak yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja. Bila menurut anggapan pimpinan perusahaan bahwa karyawan memiliki nilai dan watak yang bagus dalam bekerja maka hal ini akan diikuti pemberian tambahan penghasilan kepada karyawan tersebut.

3. Rekan Kerja

a. Pengertian Rekan Kerja

Individu yang bekerja di perusahaan tentunya tidak dapat melakukan sendiri sehingga membutuhkan rekan kerja guna mempercepat dan memperlancar pelaksanaan tugasnya. Perlunya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh tiap individu. Akan tetapi, dalam prakteknya dilapangan sering ditemui bahwa tidak semua karyawan dapat bekerja sama dan berkoordinasi sehingga terkadang terdapa rekan kerja yang tidak cocok ketika bekerja sama dan kondisi mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat.

Muwafik (2013:15) dalam Suharso dan Retnoningsih (2005), menjelaskan bahwa rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan.

Christina (2015:6), mengemukakan bahwa rekan kerja yang baik adalah yang dapat menjadikan suasana kerja biasa saja, menjadi sesuatu yang sangat spektakuler. Dia tidak hanya bersedia membantu rekannya, tapi juga mampu

menjadi pendengar yang baik dan dapat memberikan saran mengenai masalah yang paling kecil sekalipun.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa rekan kerja adalah teman kerja yang ada di lingkungan perusahaan dan saling berkaitan satu sama lain dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan bersama. Tiap individu yang bekerja di perusahaan lazimnya tidak dapat bekerja secara sendiri, akan tetapi membutuhkan rekan kerja baik dalam satu divisi maupun divisi yang berbeda. Akan tetapi, tidak semua kerja yang ada di perusahaan dapat bekerja sama dan saling berkoordinasi dengan baik dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk itu, perbedaan antara rekan kerja ini juga dapat terjadi dikarenakan adanya perbedaan kepentingan, tujuan yang hendak dicapai, pendidikan, pengalaman, dan sebagainya.

Karyawan yang dapat bekerja dengan rekan kerjanya ketika melakukan tugasnya merupakan hal penting yang harus dijaga dan dibina dengan baik sehingga kedepannya dapat menyelesaikan tiap tugas yang diberikan dengan baik dan lancar demi memajukan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Namun demikian, bila ada rekan kerja yang kurang dapat bekerja sama atau saling berkoordinasi maka hal ini harus diketahui penyebab utamanya agar dapat dicarikan solusi yang tepat sehingga tidak berkelanjutan yang dapat memberikan dampak buruk bagi rekan kerja lainnya dan juga suasana kerja yang tidak kondusif.

b. Tipe-tipe Rekan Kerja

Karyawan yang bekerja di perusahaan lazimnya terdiri dari berbagai macam latar belakang yang berbeda baik dari segi usia, pendidikan, pengalaman,

status sosial dan sebagainya. Perbedaan rekan kerja tersebut akan berkaitan dengan pelaksanaan tugas bagi karyawan lainnya. Bila dapat memahami dan menyesuaikan diri maka hal ini akan membuat kedua pihak dapat saling menghargai dan tercipta hubungan kerja sama yang harmonis sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar dan hasil yang diharapkan oleh pimpinan dapat tercapai.

Berikut ini dapat disampaikan bahwa terdapat beberapa tipe rekan kerja yang ada di perusahaan (Christina, 2015:6) sebagai berikut:

- 1) Tipe aktif ; tipe yang satu ini selalu rajin dan penuh inisiatif. Akibat aktifnya, apapun akan dikerjakan dan ditanganinya. Ia selalu ingin dalam setiap pekerjaan terutama pekerjaan penting yang berkaitan dengan promosi jabatan. Namun, kadang ia juga emosional, sehingga kurang berpikir panjang dalam mengambil keputusan. Tipe ini perlu dijelaskan secara rinci batasan wewenangnya dalam bekerja dan mengambil keputusan.
- 2) Tipe pasif; tipe ini mungkin rajin dan tekun dalam bekerja. Tapi biasanya ia tidak ingin mengerjakan pekerjaan lain karena takut membuat kesalahan. Memang inisiatif rekan yang pasif cenderung rendah, tapi bukan berarti ia akan menolak jika dimintai tolong mengerjakan sesuatu. Hanya saja ia cenderung menunggu instruksi atau perintah dari atasan. Untuk tipe rekan seperti ini perlu dibuat sistem prosedur kerja dengan target yang jelas. Dengan atauran dan pedoman yang jelas.
- 3) Tipe pemikir; senang menyelidiki, mengamati dan menganalisa kejadian dan mencari solusinya. Sayangnya tipe rekan yang satu ini malas dan tidak ingin membantu rekannya yang lain. Apalagi jika harus menularkan dan mengajarkan ilmunya pada teman yang lain. Kepintaran dan keahliannya hanya

untuk konsumsi pribadinya. Untuk teman bertipe ini, perlu diberi kesadaran bahwa kerjasama adalah hal yang penting dilingkungan kerja, arahkan ia untuk aktif membantu menyelesaikan permasalahan dikantor.

- 4) Tipe cuci tangan; tipe yang satu ini sebenarnya memiliki kemampuan yang cukup bagus dalam bekerja. Sayangnya ia kurang bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugasnya. Jika melakukan kesalahan, ia cenderung menyalahkan orang lain atau keadaan. Tipe yang satu ini selalu menyelamatkan dirinya sendiri, sekalipun itu dalam kondisi yang melibatkan banyak orang. Teman yang satu ini harus diberi kesadaran dan pemahaman tentang komitmen suatu tugas. Tekankan bahwa setiap individu harus bertanggung jawab terhadap tugas dan kesalahan yang diperbuat. Sekaligus tekankan bahwa baik dengan rekan kerja perlu dibina.
- 5) Tipe direktur; rekan bertipe direktur umumnya pandai menyusun rencana dan sistem kerja. Ia cukup pandai melihat suatu masalah, sekaligus mengelolanya. Ia juga paling suka jika diminta untuk menjelaskan dan menerangkan suatu pekerjaan yang belum jelas bagi orang lain. Sayangnya, ia menganggap dirinya paling pintar dan paling bisa. Sehingga terkadang menggurui yang lain. Terhadap teman yang satu ini, libatkanlah dalam setiap tahap perkembangan tugas, jika terjadi masalah ajaklah untuk berdiskusi dan bertukar pikiran. Imbangi pemikirannya dan ide-idenya dengan pendapat yang cemerlang. Sehingga ia tidak sekedar menggurui dan menganggap remeh rekan-rekannya, melainkan bisa menjadi rekan kerja yang baik.

Dari penjelasan diatas dapat disampaikan bahwa terdapat beberaa tipe rekan kerja yang dapat dijumpai di perusahaan sehingga tiap orang akan

mempunyai tipe yang berbeda satu sama lainnya. Oleh sebab itu, karyawan juga harus dapat mengetahui dan mengidentifikasi bahwa rekan kerjanya termasuk kedalam tipe apa sehingga tahu apa yang harus dilakukan selama melakukan tugasnya. Ada tipe rekan kerja yang sesuai dengan yang diinginkan dan juga ada sebagian tipe yang tidak sesuai dengan karakterk dan kepribadian karyawan itu sendiri. Perbedaan tipe yang cukup signifikan bila tidak disesuaikan dengan baik maka dikhawatirkan dapat membuat suasana kerja menjadi buruk dan tidak kondusif. Akibatnya dapat berdampak pada pelaksanaan tugas menjadi terhambat dan waktu yang dibutuhkan menjadi lebih lama.

Guna membina hubungan kerja yang baik maka diantara rekan kerja haruslah dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang arif dan bijaksana sehingga hal ini akan mempermudah dan memperlancar pelaksanaan tugas diantara rekan kerja dan dapat memajukan perusahaan di masa mendatang. Keuntungan lainnya bila hubungan rekan kerja yang baik dapat terciptanya suasana kerja yang kondusif dan untuk jangka panjang dapat memajukan perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha.

b. Indikator Rekan Kerja

Tiap rekan kerja yang ada di perusahaan setelah bekerja untuk waktu cukup lama maka dapat diketahui karakter, sifat dan tabiatnya sehingga bila tidak dapat ditoleransi dan dipahami maka sebaiknya bagi karyawan tersebut tidak begitu perlu melakukan percakapan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini dimaksudkan agar terhindar dari perselisiihan dan pertikaian antara kedua pihak yang berbeda pola pikir dan kepentingan dan tidak mengganggu pekerjaan bagi dirinya maupun orang lain.

Berikut ini dapat disajikan indicator yang digunakan untuk mengukur rekan kerja di perusahaan (Muwafik, 2013:27) dalam Suharso dan Retnoningsih (2005), sebagai berikut:

- 1) Kompetensi yang sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin
- 2) Karyawan saling menghormat merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja
- 3) Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan.
- 4) Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis.

4. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Bagi karyawan yang telah bekerja cukup lama di perusahaan mempunyai harapan untuk mendapatkan kesempatan promosi yang ingin maju dan berkembang. Promosi jabatan ini diberikan kepada karyawan yang telah memenuhi kualifikasi dari perusahaan sehingga sifatnya adil dan objektif dan

tidak menimbulkan kesejangan sosial antara karyawan. Oleh sebab itu, promosi ini menjadi salah satu pemacu semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar kedepannya diberikan promosi jabatan lebih tinggi yang diikuti dengan gaji, insentif, tunjangan, tugas dan tanggung jawab.

Saputra dan Sudharma (2017:1037), menjelaskan bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Promosi juga merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sedangkan, Fadli (2020:132), mengemukakan bahwa suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lainnya.

Menurut Edison, dkk (2016:231), mengemukakan bahwa promosi adalah proses kenaikan golongan, pangkat, atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karir. Promosi akan berdampak terhadap kompensasi dan bonus lainnya. Sementara itu, Sedarmayanti (2017:193), menjelaskan bahwa promosi berarti kegiatan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Pada umumnya promosi ini diikuti dengan peningkatan kompensasi (gaji dan lain-lain) walau tidak selalu demikian.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan kenaikan jabatan yang lebih tinggi disertai dengan tugas,

tanggung jawab, dan fasilitas serta gaji yang menyertainya. Promosi jabatan ini diberikan oleh atasan kepada karyawan karena dapat melalui pertimbangan yang telah disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan maupun melalui rekomendasi dari pihak yang berwenang. Karyawan yang mendapatkan kesempatan promosi dari perusahaan akan diharapkan mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab lebih besar lagi menyangkut masa depan perusahaan di masa yang akan datang.

Tiap karyawan yang bekerja di perusahaan untuk jangka waktu cukup lama tentunya mengharapkan akan mendapatkan kesempatan promosi dari perusahaan sehingga hasil kerja keras selama ini dapat memberikan hasil seperti harapan karyawan pada umumnya. Akan tetapi, promosi yang berlaku di perusahaan tidak selamanya berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku, sehingga masih ada penerapan promosi masih bersifat subjektif atau adanya unsur kepentingan atau kekeluargaan. Bila kondisi ini tidak segera di selesaikan maka dikhawatirkan akan dapat memberikan dampak buruk bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan juga dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya. Promosi jabatan menjadi salah satu harapan bagi sebagian karyawan yang mempunyai keinginan dan komitmen agar karirnya dapat berkembang selama bekerja di perusahaan sehingga bila kesempatan promosi tersebut itu ada maka karyawan akan bersemangat untuk bekerja secara maksimal agar apa yang menjadi tujuannya dapat terwujud dengan lancar dan optimal.

b. Dasar Promosi Jabatan

Perusahaan yang mempunyai skala usaha yang besar dan luas tentunya terdapat kesempatan promosi bagi karyawan yang menginginkan kemajuan karir

dalam hidupnya. Namun demikian, tidak semua perusahaan mempunyai kebijakan dan dasar pemberian promosi yang jelas dan transparan, Masih ada beberapa perusahaan yang memberikan promosi jabatan secara subjektif dikarenakan adanya hubungan istimewa ataupun kekeluargaan, sehingga bagi karyawan yang layak dipromosikan tidak diberikan kesempatan dengan baik. Hal ini tentunya dapat memberikan citra yang kurang baik di mata karyawan.

Sedarmayanti (2017:194), mengemukakan bahwa promosi bagi pegawai dalam organisasi akan membawa dampak positif bagi tumbuhnya motivasi/semangat kerja pegawai lain dalam organisasi. Bagi penentu kebijakan dalam organisasi, lebih cenderung menggunakan kecakapan kerja sebagai dasar promosi. Kompensasi yang baik adalah dasar untuk kemajuan seseorang. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa atasan memberikan promosi kepada karyawan karena telah melalui berbagai pertimbangan yang telah diperhitungkan dengan sebaik-baiknya sehingga keputusan yang diambil nantinya dapat memberikan manfaat dan nilai tambah bagi kepentingan perusahaan di masa mendatang.

Pada umumnya, praktek di lingkungan perusahaan dapat diketahui bahwa promosi diberikan oleh atasan lebih besar diberikan kepada pegawai yang sudah cukup lama bekerja di perusahaan atau biasa dianggap sebagai senior. Hal ini dikarenakan pegawai yang dianggap senior telah mengetahui seluk beluk kegiatan perusahaan dengan baik dan benar sehingga bila diberikan jabatan tinggi maka sudah mengetahui apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah yang timbul dan terjadi di perusahaan.

Sedarmayanti (2017:194), mengemukakan bahwa kebanyakan organisasi menggunakan dasar senioritas pegawai untuk promosi karena:

- 1) Mempunyai masa kerja lama
- 2) Mempunyai pengalaman kerja banyak
- 3) Mempunyai tingkat loyalitas tinggi terhadap organisasi
- 4) Memiliki kejujuran tinggi dibandingkan pegawai junior.

Disamping itu, berikut ini juga terdapat beberapa kelemahan dasar senioritas dalam kegiatan promosi di perusahaan (Sedarmayanti, 2017:195), sebagai berikut:

- 1) Pegawai senior kadang-kadang sudah statis atau loyo.
- 2) Pengalaman banyak belum tentu mempunyai prestasi tinggi.
- 3) Sulit menerima perubahan dan perkembangan baru.
- 4) Sukar menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baru.

Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa kegiatan promosi yang diberlakukan oleh perusahaan dengan menggunakan jalur senioritas di perusahaan juga harus mengetahui beberapa kelemahan yang mungkin ditemui. Hal ini penting untuk diketahui agar kedepannya tidak menimbulkan masalah baru bagi perusahaan bila promosi jabatan strategis diberikan kepada pegawai yang senioritas sudah tidak diragukan lagi. Kondisi ini baik langsung maupun tidak langsung harus dipahami dan disadari oleh atasan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di perusahaan agar keputusan yang diambil nantinya dapat memberikan pengaruh positif bagi kemajuan dan kelangsungan usaha lebih terjamin di perusahaan di masa mendatang.

c. Prinsip Promosi Jabatan

Promosi jabatan menjadi kebutuhan yang diharapkan oleh sebagian besar karyawan terutama berpendidikan tinggi dan mempunyai potensi kemampuan untuk dikembangkan. Untuk itu, untuk menghindari terjadinya perselisihan atau kesalahpahaman antara rekan kerja maka pihak pimpinan sebaiknya menetapkan prinsip dalam promosi jabatan yang jelas, sistematis dan transparan sehingga semua karyawan akan tahu siapa saja yang layak dipromosikan dikarenakan kemampuan dan pencapaian hasilnya bukan karena adanya unsur kepentingan ataupun kekeluargaan. Berikut ini dapat disampaikan terdapat beberapa prinsip atau asas dalam pemberian promosi jabatan kepada karyawan di perusahaan (Fadli, 2020:133), sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan promosi hendaknya berasarkan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan.
- 2) Keadilan Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif, tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang mempunyai peringkat (ranking) terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasarkan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.
- 3) Formasi promosi harus berasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi

- 4) Karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (*job description*) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan.

d. Indikator Promosi Jabatan

Karyawan yang diberikan kesempatan promosi jabatan oleh pimpinan tentunya hal ini telah dipertimbangan dengan sebaik-baiknya untuk jangka waktu cukup lama. Hal ini dilakukan agar pengambilan keputusan untuk memberikan promosi jabatan lebih tinggi oleh perusahaan kepada karyawan tidaklah salah dan mampu memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan. Dengan adanya kriteria yang jelas maka tiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan yang telah disediakan. Oleh sebab itu, karyawan dapat membenahi dan memperbaiki dirinya agar kedepannya semakin baik dalam melakukan tiap pekerjaan yang diberikan kepada dirinya.

Berikut ini dapat disajikan indikator yang digunakan untuk mengukur promosi jabatan di perusahaan (Priansa, 2014:166), sebagai berikut:

- 1) Kinerja dan prestasi kerja; promosi ini menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa promosi merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawainya atas prestasi kerjanya selama ini.
- 2) Senioritas; promosi ini berarti pegawai yang memiliki masa kerja yang paling lama berhak memperoleh promosi jabatan. Senioritas ini mengandung makna bahwa pegawai tersebut memiliki jasa dan loyalitas terhadap organisasi sehingga layak untuk memperolehnya. Karyawan yang dianggap senior oleh

pimpinan diharapkan mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik daripada karyawan lainnya agar layak di promosikan.

- 3) Pengalaman; pegawai dapat memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan oleh organisasi. Biasa saja organisasi merekrut pegawai dari luar organisasi untuk menduduki jabatan tertentu karena organisasi membutuhkan pengalaman kerja.
- 4) Kompetensi; pegawai mendapatkan promosi jabatan karena kompetensi yang dimiliki dibutuhkan oleh organisasi. Banyak pegawai muda yang mampu meraih karkr yang cepat melalui promosi jabatan yang dimilikinya dikarenakan faktor kompetensi yang dimilikinya.

5. Hubungan antara Variabel Independen dengan Dependen

a. Hubungan antara Gaji dengan Kepuasan Kerja

Gaji merupakan bagian imbalan yang diterima oleh karyawan dari pekerjaan yang telah dilakukan dan biasanya diukur dalam satuan uang. Disamping itu, keberadaan gaji merupakan salah satu alasan terbesar mengapa karyawan mau bekerja dan melakukan kegiatan atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada dirinya. Namun demikian, tiap karyawan yang bekerja di perusahaan akan menerima besarnya gaji yang berbeda satu sama lain sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya. Gaji yang diterima oleh karyawan dari perusahaan bila dianggap telah sesuai maka karyawan akan merasa puas dan menunjukkan sikap dan perilaku yang menyenangkan selama melakukan pekerjaannya

Sebaliknya, bila gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dirasakan tidak memadai sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan, maka hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Akibatnya

karyawan akan sering menunda pekerjaan dan memperlambat pelaksanaan tugasnya sehingga hal ini dapat menghambat pelaksanaan tugas pada divisi lainnya. Sikap dan perilaku akibat ketidakpuasan dalam diri karyawan akan ditunjukkan oleh karyawan dalam bentuk lainnya seperti terlambat masuk kerja, menggunakan waktu istirahat lebih lama, dan sering minta ijin pulang lebih awal dan sebagainya. Bila hal ini terus terjadi dan dibiarkan berkepanjangan maka dapat merugikan aktivitas perusahaan baik secara material maupun non materi.

Menurut penelitian dilakukan oleh Putra dan Kurniawan (2018), dapat disampaikan bahwa keberadaan gaji dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ketika melakukan tugasnya. Hal serupa juga disampaikan oleh Ginanjar (2016), menyimpulkan bahwa semakin besar gaji yang diterima karyawan dari perusahaan maka semakin besar kepuasan yang diperoleh karyawan dari perusahaan. Dengan demikian, dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa gaji merupakan alasan terkuat dalam diri karyawan yang dapat menggambarkan sampai sejauh mana kepuasan yang dimiliki terhadap perusahaan. Bila perusahaan dapat memberikan gaji yang memadai kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya maka karyawan akan merasa puas atas gaji yang diterimanya sehingga hal ini dapat memacu semangat kerja karyawan akan semakin kuat untuk bekerja lebih baik lagi dengan harapan akan memperoleh tambahan gaji yang lebih besar bagi pemenuhan kebutuhan hidupnya.

b. Hubungan antara Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Karyawan dalam melakukan tugas di lingkungan perusahaan lazimnya akan membuatkan rekan kerja untuk saling berkoordinasi dan saling mendukung

untuk menyelesaikan tugas tersebut. Rekan kerja merupakan teman kerja baik dalam satu divisi maupun berbeda divisi akan tetapi saling berkaitan satu sama lain sehingga antara divisi mempunyai hubungan satu dengan lainnya ketika melakukan suatu pekerjaan misalnya transaksi penjualan, pembelian dan pembayaran gaji. Bila antara rekan kerja tidak dapat bekerja sama dan saling berkoordinasi lagi selama bekerja maka hal ini dapat memberikan dampak buruk dalam komunikasi saat melakukan tugas, sehingga ada satu divisi yang terhambat ketika menyelesaikan tugasnya. Akibatnya cepat atau lambat akan timbul suasana kerja yang tidak menyenangkan dan tidak kondusif sehingga hal ini bila tidak segera diselesaikan maka dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dalam diri karyawan karena tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Hubungan antara rekan kerja menjadi bagian penting dalam lingkungan perusahaan saat melakukan tugas yang telah ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan sehingga dapat diteruskan dari satu divisi kepada divisi lainnya agar tujuan utama perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang optimal. Bila semua divisi dapat saling bekerja sama dan berkoordinasi dengan optimal maka semua pekerjaan dapat berjalan lancar dan kondisi ini akan memberikan kepuasan tersendiri dalam diri karyawan karena dapat memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan perusahaan.

Menurut penelitian dilakukan oleh Putra dan Kurniawan (2018), dapat disampaikan bahwa keberadaan rekan kerja bagi lingkungan perusahaan dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sementara itu, dalam penelitian Christina (2015), menyimpulkan bahwa rekan

kerja yang baik dalam melakukan tugas akan dapat memperbesar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan karena dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan hasil yang tepat. Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rekan kerja sangatlah penting dan menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan sehingga rekan kerja yang baik akan menunjukkan sikap saling menghormati dan menghargai selama melakukan tugas dan dapat bersaing secara sehat untuk menunjukkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, antar rekan kerja haruslah dapat saling memahami satu sama lain dan mengesampingkan sikap egoism yang berlebihan

c. Hubungan antara Promosi dengan Kepuasan Kerja

Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat berharga bagi perusahaan dan turut menjadi bagian penting dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Disamping itu, karyawan yang telah lama bekerja dan meniti karir di perusahaan tentunya akan mengharapkan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya. Promosi merupakan salah satu tujuan dan harapan yang diinginkan oleh sebagian besar karyawan yang ingin maju dan berkembang dalam karirnya. Karyawan yang mendapatkan promosi dari atasan karena memenuhi syarat dan kualifikasi yang ditetapkan maka dalam dirinya akan mendapatkan kepuasan kerja yang tidak terhingga karena usaha dan kerja kerasnya selama ini memberikan hasil seperti yang diinginkan. Kepuasan tersebut akan dituangkan dalam sikap dan perilaku karyawan dengan bekerja lebih baik

lagi agar dapat memberikan hasil kerja yang lebih maksimal bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang.

Sebaliknya, bila hasil kerja keras karyawan dalam memajukan perusahaan tidak dihargai dengan tidak mendapatkan kesempatan promosi yang tidak dilakukan secara objektif oleh atasan, maka kondisi cepat atau lambat akan memberika ketidakpuasan dalam diri karyawan karena merasa tidak mendapatkan kesempatan yang sudah seharusnya dimiliki dan atasan telah bersikap tidak adil kepada karyawannya. Kondisi yang demikian bila tidak segera diselesaikan maka dapat memberikan dampak buruk bagi pegawai lainnya dan kelangsungan usaha akan dapat terganggu di masa mendatang.

Berdasarkan penelitian Saputra dan Sudharma (2017), dapat disimpulkan bahwa promosi yang diberikan kepada karyawan yang tepat maka dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam diri karyawan. Hasil serupa juga disampaikan dalam penelitian Putra dan Kurniawan (2018), menyimpulkan bahwa karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dari atasan dengan tepat dan layak maka hal ini dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga kedepannya karyawan akan semakin semangat bekerja bagi kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, atasan haruslah dapat bersikap adil, objektif dan independen dalam memberika promosi jabatan bagi karyawan yang memang pantas untuk dipromosikan bukan karena adanya hubungan istimewa atau unsur kepentingan semata.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut ini dapat disajikan beberapa penelitian sebelumnya yang mempunyai relevansi dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
Fadli (2020)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara	Independen: 1.Promosi jabatan 2.Lingkungan Kerja Dependen: Kepuasan kerja	Hasil bahwa secara parsial dan simultan promosi jabatan dan lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Andriany (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional Medan	Independen: 1.Kompensasi 2.Lingkungan Kerja Dependen: Kepuasan kerja	Hasil bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja
Putra dkk (2018)	Hubungan Supervisi, Rekan Kerja, Gaji, Keamanan Kerja, Kondisi Kerja, Promosi Jabatan dan Jenis Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam X di Kabupaten Pematang, Jawa Tengah)	Independen: 1.Supervisi 2.Rekan kerja 3.Gaji 4.Keamanan kerja 5.Kondisi kerja 6.Promosi jabatan 7.Jenis pekerjaan Dependen: Kepuasan kerja	Hasil bahwa secara parsial dan simultan supervisi, rekan kerja, gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, promosi jabatan dan jenis pekerjaan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1.Penelitian Terdahulu

Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
Ramadanita dan Kasmirudin (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Independen: 1.Kompensasi 2.Lingkungan kerja Dependen: Kepuasan kerja	Hasil bahwa secara parsial & simultan kompensasi dan lingkungan kerja pengaruh signifikan terhadap kepuasan
Iroth, dkk (2018)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado	Independen: 1.Kompensasi 2.Lingkungan Kerja 3.Beban kerja Dependen: Kepuasan kerja	Hasil bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Fauzi (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan	Independen: 1.Kompensasi 2.Lingkungan Kerja Dependen: Kepuasan kerja	Hasil bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Saputra dan Sudharma (2017)	Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Independen: 1.Promosi Jabatan 2.Pelatihan 3.Lingkungan Kerja Dependen: Kepuasan kerja	Hasil bahwa secara parsial dan simultan promosi jabatan, pelatihan dan lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Christina (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru	Independen: 1.Lingkungan Kerja 2.Rekan kerja Dependen: Kepuasan kerja	Hasil bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan rekan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

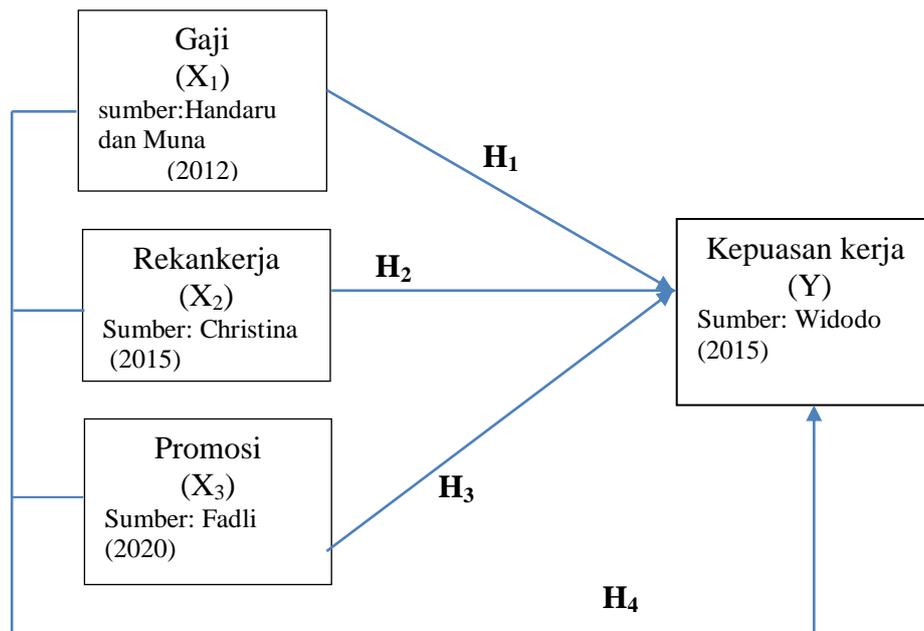
Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
Ginjar (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul	Independen: 1.Lingkungan Kerja 2.Gaji Dependen: Kepuasan kerja	Hasil bahwa secara parsial & simultan lingkungan kerja dan gaji pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan
Akmal dan Tamini (2015)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan	Independen: Kompensasi Dependen: Kepuasan kerja	Hasil bahwa secara parsial kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Muwafik (2013)	Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Euro Design Semarang	Independen: 1.Kompensasi 2.Pekerjaan 3.Rekan kerja 4.Kepemimpinan Dependen: Kepuasan kerja	Hasil bahwa secara parsial & simultan kompensasi, pekerjaan, rekan kerja dan kepemimpinan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

sumber: data yang diolah, 2021

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan dari uraian teoritis dan penjelasan mengenai hubungan antara variabel independen (gaji, rekan kerja dan promosi) dan variabel dependen (kepuasan kerja) di atas, berikut ini disajikan kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu:



Gambar: 2.1 Kerangka Konseptial

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan penjelasan yang telah disampaikan mengenai hubungan antara variabel independen (gaji, rekan kerja dan promosi) dengan variabel dependen (kepuasan kerja), maka berikut ini dapat disampaikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Prima Subur Lestari.

H₂: Rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Prima Subur Lestari.

H₃: Promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Prima Subur Lestari.

H₄: Gaji, rekan kerja dan promosi bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada UD. Prima Subur Lestari.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan, jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2014:339), mengemukakan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini, penulis hendak untuk menjelaskan mengenai pengaruh variabel independen (gaji, rekan kerja dan promosi) dengan variabel dependen (kepuasan kerja).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UD. Prima Subur Lestari yang beralamat di Jl. Binjai Km. 12 Jl. Pendidikan No.12, Kec. Sunggal. Waktu penelitian dilakukan dari bulan April – September 2021. Berikut ini dapat disajikan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Rencana Kegiatan	2021							
		April	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov
1	Pengajuan judul	■							
2	Penyusunan proposal		■	■					
3	Bimbingan			■					
4	Seminar proposal				■				
5	Pengumpulan data					■			
6	Pengolahan data						■		
7	Penyusunan skripsi						■	■	
8	Sidang skripsi								■

Sumber: data diolah, 2021

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen terdiri dari gaji, rekan kerja, promosi jabatan dan kepuasan kerja. Berikut ini dapat dijabarkan mengenai definisi operasional variabel penelitian dan indikator yang digunakan seperti disajikan pada tabel di bawah ini;

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya Sumber: Widodo (2015)	1.Kompensasi 2.Penghargaan 3.Sanksi 4.Hubungan rekan Kerja 5.Hubungan atasan Bawahan 6.Kondisi kerja Sumber:Saprudin dan Koeswardhana (2018)	Likert
Gaji (X ₁)	Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi sumber: Handaru dan Muna (2012)	1.Pemenuhan kebutuhan 2.Ketidakkcocokan 3.Pencapaian nilai 4.Persamaan dan komponen nilai atau watak sumber:Putra&Surya (2016)	Likert

Lanjutan Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Rekan kerja (X ₂)	Rekan kerja yang baik adalah yang dapat menjadikan suasana kerja biasa saja, menjadi sesuatu yang sangat spektakuler. Dia tidak hanya bersedia membantu rekannya, tapi juga mampu menjadi pendengar yang baik dan dapat memberikan saran mengenai masalah yang paling kecil sekalipun Sumber: Christina (2015)	1.Kompetesi yang sehat 2.Karyawan saling menghormati 3.Karyawan saling bekerja sama 4.Suasana kekeluargaan Sumber: Muwafik dalam Suharso dan Retnoningsih (2013)	Likert
Promosi jabatan (X ₃)	Promosi adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar Sumber: Saputra dan Sudharma (2017)	1.Kinerja 2.Prestasi kerja 3.Senioritas 4.Pengalaman 5.Kompetensi Sumber: Priansa (2014)	Likert

Pada penelitian ini, penulis menggunakan skala Likert terdiri dari 5 opsi skala jawaban yang memiliki tingkat gradiasi dari sangat setuju (SS) hingga sangat tidak setuju (STS). Berikut ini disajikan skala Likert yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Gradiasi	Skors
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

D. Populasi dan Sampel Penelitian / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sudaryono (2017:166), berpendapat bahwa populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini, jumlah keseluruhan populasi yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan berjumlah 50 karyawan.

2. Sampel

Menurut Priyastama (2017:12), berpendapat bahwa bahwa sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Sampel pada penelitian menggunakan teknik *simplerandom sampling*. Menurut Sugiyono (2014:116), mengemukakan bahwa *Simplerandom sampling* dikatakan *Simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh (*boring sampling*), yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Soewadji, 2012:15). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden karena jumlah populasi kurang dari 100.

3. Sumber Data Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan sumber data penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara (Soewadji, 2012:147). Pada penelitian ini, penulis memperoleh data primer dengan cara

memberikan sejumlah kuesioner yang berisi pernyataan menyangkut permasalahan yang sedang diteliti pada responden sebagai objek penelitian mengenai gaji, rekan kerja, promosi jabatan dan kepuasan kerja.

E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan, berikut ini dapat disampaikan teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

- 1) Studi kepustakaan, adalah pengumpulan data yang diperoleh melalui sejumlah literatur, bahan buku bacaan, karya tulis, jurnal, dan sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti yaitu gaji, rekan kerja, promosi jabatan dan kepuasan kerja.
- 2) *Survey*, adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan sehingga diharapkan bersedia untuk memberikan jawaban mengenai permasalahan yang diteliti.
- 3) Observasi, adalah pengumpulan data dengan caramengamati secara langsung pada objek penelitian yang ada di perusahaan dengan maksud agar memperoleh beberapa informasi penting yang dibutuhkan terkait dengan masalah yang sedang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan program pengolahan data statistik yaitu SPSS versi 20.0 untuk mengolah tabulasi jawaban responden yang diperoleh

dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan. Pengujian statistik yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Menurut Priyatno (2017:62), berpendapat bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas terhadap tiap item kuesioner dengan menggunakan pendekatan *Corrected-Item Total Correlation*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Bila nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, disimpulkan tiap item kuesioner dapat dinyatakan valid (sah).
- 2) Bila nilai koefisien $r_{hitung} < r_{tabel}$, dapat disimpulkan tiap item kuesioner dapat dinyatakan tidak valid (tidak sah).

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:125), berpendapat bahwa uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden mengenai pernyataan adalah relatif konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berikut ini adapun metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut ini kriteria, yaitu:

- 1) Bila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, disimpulkan tiap variabel yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.
- 2) Bila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, disimpulkan tiap variabel yang digunakan dapat dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Berikut ini dapat dijabarkan beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan, sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2017:58), mengemukakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk melihat kenormalan data yang digunakan, bila data berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk mengukur kenormalan data yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria pengujian normalitas sebagai berikut:

- 1) Bila nilai *Asym Sig 2 tailed* $> 0,05$, disimpulkan nilai residual terdistribusi normal.
- 2) Bila nilai *Asym Sig 2 tailed* $< 0,05$, disimpulkan nilai residual tidak terdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2017:120), berpendapat bahwa uji multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan angka 1). Berikut kriteria pengujian multikolinearitas, yaitu:

- 1) Bila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.
- 2) Bila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 , disimpulkan terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

c) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:125), berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk

semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2013:62). Metode yang digunakan adalah metode *Glejser*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikan $> 0,05$, disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi $< 0,05$, disimpulkan terjadi gejala homokedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen Priyatno (2013:116). Berikut ini d persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

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

Keterangan :	Y	= Kepuasan kerja
	X_1	= Gaji
	X_2	= Rekan kerja
	X_3	= Promosi jabatan
	a	= Konstanta
	b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi variabel bebas
	e	= <i>Terms of error</i>

4. Uji Kelayakan Model

a) Uji F

Uji simultan diuji dan digunakan untuk mengetahui pengaruh gaji, rekan kerja dan prpromosi jabatan bersama-sama terhadap kepuasan kerjapada UD. Prima Subur Lestari. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis, yaitu:

- 1) Bila nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada signifikan $F_{hitung} < 0,05$ maka H_a diterima: artinya secara statistik semua variabel gaji, rekan kerja dan promosi

jabatan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Prima Subur Lestari.

2) Nilai koefisien $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada signifikan $F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima; artinya secara statistik semua variabel gaji, rekan kerja dan promosi jabatan bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Prima Subur Lestari.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, rekan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada UD. Prima Subur Lestari. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu:

- 1) H_0 diterima, bila nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada signifikan $t_{hitung} > 0,05$; artinya secara parsial variabel gaji, rekan kerja dan promosi jabatan tidak pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Prima Subur Lestari.
- 2) H_a diterima, bila nilai koefisien, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Signifikan $t_{hitung} < 0,05$; artinya secara parsial variabel gaji, rekan kerja dan promosi jabatan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Prima Subur Lestari.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan model regresi variabel gaji, rekan kerja dan promosi jabatan menjelaskan kepuasan kerja pada UD Prima Subur Lestari. Berikut ini dapat disajikan pedoman untuk menginterpretasikan hasil koefisien determinasi, yaitu:

Tabel 3.4
Koefisien Determinasi

No	Nilai Koefisien	Determinasi
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber:Priyatno, 2017

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perkembangan Perusahaan

UD. Prima Subur Lestari merupakan salah satu perusahaan di kota Medan yang bergerak dibidang produksi dan penjualan sagu dengan wilayah penjualan di Medan dan sekitarnya. Dalam melakukan aktivitas usahanya, pemilik perusahaan melakukan kerja sama dengan beberapa *supplier* yang menjual bahan baku sagu sehingga aktivitas produksi dapat berjalan lancar dan tidak mengganggu pemasaran produk tepung terigu kepada konsumen perusahaan dapat berupa orang pribadi maupun toko dan perusahaan.

Disamping itu, untuk menunjang kelancaran produksi sagu di perusahaan agar dapat memenuhi permintaan pasar maka pemilik perusahaan menambah mesin dan peralatan yang mendukung kelancaran produksi agar dapat mencapai target produksi tiap tahunnya. Oleh sebab itu, pemilik menambah jumlah investasi pada kegiatan usahanya dapat dimaksimal sedemikian rupa sehingga produk tepung terigu dapat diperluas wilayah pemasrannya di lua kota. Wilayah pemasaran yang dilakukan oleh perusahaan untuk produk sagu yang banyak diminat oleh sebagian besar konsumen yang bergerak di bidang kuliner seperti Siantar, Tebing Tinggi, Medan, Binjai, Kuala Simpang, Stabat, Kisaran, Rantau Prapat, Sibolga, Aek Kanopan, Aek Nabara, Padang Sidempuan dan Jakarta.

Banyak dan tingginya permintaan konsumen untuk produk sagu membuat perusahaan menjalin kerja sama dengan perusahaan ekspedisi untuk mendistribusikan produk keseluruh wilayah pemasaran yang telah menjalin kerja

sama dengan perusahaan untuk pemesanan produk sagu agar dapat dengan cepat sampai ke tangan konsumen dalam kondisi yang baik sehingga hal ini dapat menguntungkan perusahaan karena tercipta hubungan kerja sama yang saling menguntungkan kedua pihak dari waktu ke waktu.

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah sebuah garis hierarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau SDM yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Struktur organisasi dibuat untuk kepentingan perusahaan dengan menempatkan orang-orang yang berkompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya. Struktur organisasi yang tersusun sesuai karakteristik perusahaan akan sangat bermanfaat bagi jalannya operasional perusahaan. Bagi sebuah perusahaan, struktur organisasi merupakan salah satu fungsi dasar bagi sebuah manajemen untuk mencapai target, strategi, dan sasaran yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

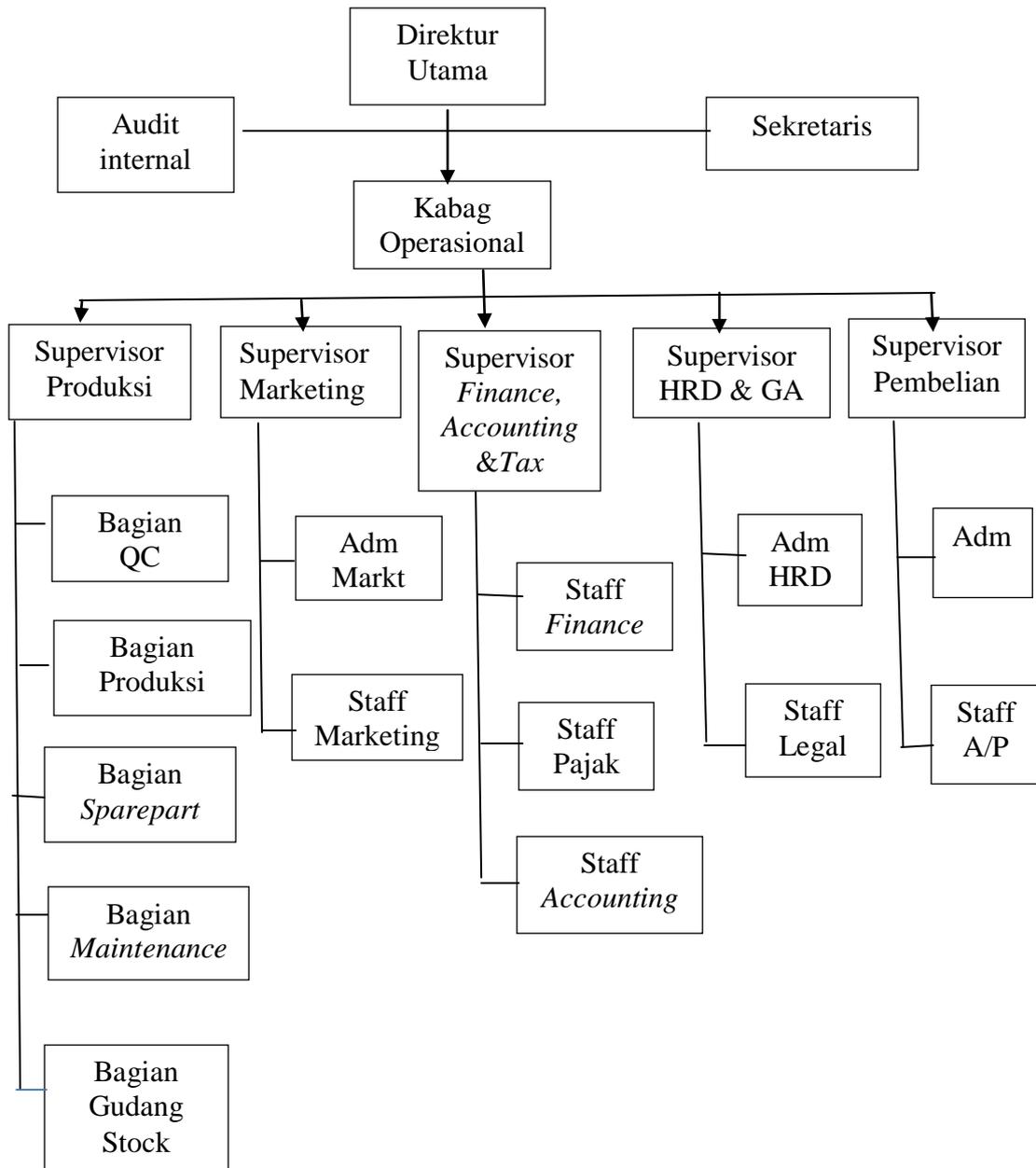
Struktur organisasi yang ada di perusahaan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Setiap anggota suatu organisasi atau perusahaan tentunya harus bertanggung jawab kepada pimpinannya atau kepada atasannya yang telah memberikan kewenangan, karena pelaksanaan atau implementasi kewenangan tersebut yang perlu dipertanggungjawabkan.
2. Kejelasan mengenai kedudukan disini artinya setiap anggota atau seseorang yang ada di dalam struktur organisasi dapat mempermudah dalam melakukan

koordinasi dan hubungan. Hal ini dikarenakan adanya keterkaitan penyelesaian mengenai suatu fungsi yang telah dipercayakan kepada seseorang atau anggota.

3. Uraian tugas yang jelas akan sangat membantu pihak atasan maupun pimpinan untuk dapat melakukan pengawasan dan pengendalian. Selain itu, bagi bawahan juga dapat lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan karena uraian yang jelas.
4. Keberadaan struktur perusahaan akan memperjelas pembagian tugas untuk masing-masing pemegang jabatan. Rincian pembagian tugas dalam perusahaan tentu saja merupakan hal yang wajib dipahami oleh tim HRD.
5. Adanya struktur organisasi akan dapat memperjelas dan membuat adanya sistematis pekerjaan dari tiap divisi di perusahaan sehingga terhindar dari pelemparan tugas dan tanggung jawab di lingkungan perusahaan.
6. Struktur organisasi dapat mempercepat pendelegasian tugas dan wewenang dari atasan kepada bawahannya untuk melakukan tugas penting dalam mewakili dirinya untuk kepentingan perusahaan.

Berikut ini dapat disajikan struktur organisasi perusahaan dapat dilihat pada gambar di bawah ini, yaitu:



sumber: UD Prima Subur Lestari, 2021

Gambar 4.1. Struktur organisasi UD Prima Subur Lestari

3. Penyajian Data

Penelitian ini dilakukan pada UD. Prima Subur Lestari dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di perusahaan. Dari kuesioner yang diperoleh data responden dengan maksud dibutuhkan untuk menjawab hipotesis penelitian dan diolah dengan program SPSS. Berikut ini dapat

dijabarkan mengenai karakteristik responden dan hasil pengujian statistik di bawah ini.

1. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan karakteristik responden dari jenis kelamin yaitu:

Tabel 4.1. Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	%
Laki-laki	27	54,00
Perempuan	23	46,00
Jumlah	50	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang bekerja di perusahaan didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 54%, sedangkan karyawan perempuan sebanyak 46%. Dapat disampaikan bahwa kebutuhan perusahaan untuk karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih mengutamakan laki-laki daripada perempuan dikarenakan pekerjaan yang dilakukan lebih banyak membutuhkan tenaga karyawan laki-laki daripada perempuan.

b. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut disajikan karakteristik responden dari usia yaitu:

Tabel 4.2. Karakteristik Usia

Usia (tahun)	Jumlah responden	%
18 - 25	9	18,00
26 - 35	19	38,00
36 - 45	22	44,00
> 45	5	10,00
Jumlah	50	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan mayoritas adalah berusia produktif dengan kemampuan maksimal yaitu usia 36-45 tahun sebanyak 44% dibandingkan kelompok usia lainnya. Dalam hal ini dalam pandangan pimpinan bahwa tingkat usia tersebut mempunyai kemampuan dan stamina karyawan saat bekerja akan lebih besar, sehingga tugas yang diberikan oleh atasan tentunya dapat diselesaikan dengan hasil yang baik dan dalam waktu yang relatif cepat

c. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut disajikan karakteristik responden dari pendidikan yaitu:

Tabel 4.3. Karakteristik Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah responden	%
SMU	12	24,00
Diploma	23	46,00
Sarjana	15	30,00
Jumlah	50	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan karyawan bekerja di perusahaan didominasi pendidikan diploma sebanyak 46% daripada pendidikan SMU dan sarjana. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa karyawan yang berpendidikan diploma dianggap telah mampu melakukan pekerjaan di perusahaan yang berkala menengah sehingga bagi perusahaan tidak perlu membayar gaji karyawan lebih mahal dan dapat menghemat keuangan perusahaan.

d. Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut disajikan karakteristik responden dari lama bekerja yaitu:

Tabel 4.4. Karakteristik Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah responden	%
< 3	11	22,00
> 3 - 5	15	30,00
> 5 - 10	24	48,00
Jumlah	50	100,00

Sumber : data diolah, 2021

Tabel di atas diketahui bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan lebih dominan untuk masa kerja 5-10 tahun sebanyak 48%, selanjutnya masa kerja > 3-5 tahun sebanyak 30%. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa nyaman dan mendapatkan apa yang diinginkan dengan bekerja di perusahaan, karena perusahaan menjadi sumber pendapatan bagi pemenuhan kebutuhan hidup keluarganya.

4. Analisa dan Evaluasi

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas Variabel Gaji

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk gaji dari pengolahan tabulasi jawaban responden, yaitu:

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Gaji

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>		Simpulan
		rhitung	rtabel	
Gaji (X1)	Gaji_1	.662	.279	Valid
	Gaji_2	.646		Valid
	Gaji_3	.599		Valid
	Gaji_4	.628		Valid
	Gaji_5	.557		Valid
	Gaji_6	.581		Valid
	Gaji_7	.728		Valid
	Gaji_8	.565		Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner untuk variabel gaji mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279), sehingga disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dapat dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Rekan Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk rekan kerja dari pengolahan tabulasi jawaban responden, yaitu:

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Rekan Kerja

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>		Simpulan
		r_{hitung}	r_{tabel}	
Rekan kerja (X2)	Rekan kerja_1	.722	.279	Valid
	Rekan kerja_2	.713		Valid
	Rekan kerja_3	.642		Valid
	Rekan kerja_4	.621		Valid
	Rekan kerja_5	.316		Valid
	Rekan kerja_6	.509		Valid
	Rekan kerja_7	.359		Valid
	Rekan kerja_8	.763		Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner untuk variabel rekan kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279), sehingga disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dapat dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk promosi jabatan dari pengolahan tabulasi jawaban responden, yaitu:

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>		Simpulan
		rhitung	rtabel	
Promosi jabatan (X3)	Promosi_1	.487	.279	Valid
	Promosi_2	.592		Valid
	Promosi_3	.531		Valid
	Promosi_4	.592		Valid
	Promosi_5	.539		Valid
	Promosi_6	.384		Valid
	Promosi_7	.291		Valid
	Promosi_8	.581		Valid
	Promosi_9	.561		Valid
	Promosi_10	.566		Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner untuk variabel promosi jabatan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dapat dinyatakan valid.

4) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian validitas untuk kepuasan kerja dari pengolahan tabulasi jawaban responden, yaitu:

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>		Hasil
		rhitung	rtabel	
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja_1	.713	.279	Valid
	Kepuasan kerja_2	.551		Valid
	Kepuasan kerja_3	.543		Valid
	Kepuasan kerja_4	.693		Valid
	Kepuasan kerja_5	.375		Valid
	Kepuasan kerja_6	.534		Valid
	Kepuasan kerja_7	.527		Valid
	Kepuasan kerja_8	.363		Valid
	Kepuasan kerja_9	.628		Valid
	Kepuasan kerja_10	.418		Valid
	Kepuasan kerja_11	.438		Valid
	Kepuasan kerja_12	.520		Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner untuk variabel kepuasan kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dapat dinyatakan valid.

5) Uji Reliabilitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel gaji, rekan kerja, promosi jabatan dan kepuasan kerja dari pengolahan tabulasi jawaban responden, yaitu:

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability statistics

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nilai koefisien standar</i>	Simpulan
Gaji_X1	.867		Reliabel
Rekan kerja_X2	.833	0,6	Reliabel
Promosi jabatan_X3	.822		Reliabel
Kepuasan kerja_Y	.849		Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel gaji, rekan kerja, promosi jabatan dan kepuasan kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga disimpulkan bahwa variabel digunakan adalah reliabel. Artinya bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban yang rata-rata relatif stabil dan konsisten antara keusioner yang satu dengan lainnya dalam tiap variabel penelitian.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.46265464
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.124
	<i>Positive</i>	.113
	<i>Negative</i>	-.124
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.879
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.423

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) yaitu 0,423 sehingga diketahui nilai signifikansi $0,423 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa nilai *residual* berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaji_X1	.343	2.912
Rekan kerja_X2	.214	4.682
Promosi jabatan_X3	.405	2.471

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel gaji, rekan kerja dan promosi jabatan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas. Artinya

bahwa antara variabel bebas (gaji, rekan kerja dan promosi jabatan) tidak terdapat korelasi satu sama lain.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Glejer
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.204	5.013		-.041	.968
Gaji_X1	-.032	.203	-.040	-.160	.874
RekanKerja_X2	.044	.272	.051	.162	.872
PromosiJabatan_X3	.068	.173	.091	.396	.694

a. *Dependent Variable: abs_res*

sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa untuk variabel gaji mempunyai nilai sig. 0,874 , variabel rekan kerja mempunyai nilai signifikan 0,872 dan variabel promosi jabatan dengan nilai signifikan 0,694 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, artinya bahwa tidak ada variabel pengganggu pada penelitian yang dilakukan.

c. Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda pada pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 4.13. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.343	6.388		3.341	.002
Gaji_X1	.721	.258	.558	2789	.008
Rekan kerja_X2	-.130	.347	-.095	-.374	.710
Promosi jabatan_X3	.227	.220	.190	1.032	.307

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Tabel di atas dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,343 + 0,721 X_1 - 0,130 X_2 + 0,227 X_3$$

Berikut ini dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda di atas yaitu:

1. Nilai a (konstanta) sebesar 21,343 dan bernilai positif, artinya nilai tersebut dapat menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 21,343 dengan asumsi nilai koefisien variabel gaji, rekan kerja dan promosi jabatan adalah nol.
2. Variabel gaji dengan nilai koefisien sebesar 0,721 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada gaji maka akan dapat meningkatkan kepuasann kerja sebesar 0,721 dengan asumsi variabel rekan kerja dan promosi jabatan mempunyai nilai nol.
3. Variabel rekan kerja ja dengan nilai koefisien sebesar -,130 dan bernilai negatif , artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada rekan kerja maka dapat menurunkan kepuasann kerja sebesar -0,130 dengan asumsi variabel gaji dan promosi jabatan mempunyai nilai nol.
4. Variabel promosi jabatan dengan nilai koefisien sebesar 0,227 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada promosi jabatan maka

dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,227 dengan asumsi variabel gaji dan rekan kerja mempunyai nilai nol.

5. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen (gaji, rekan kerja dan promosi jabatan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pada pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 4.14. Hasil Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.126	3	149.042	8.917	.000 ^a
	Residual	768.874	46	16.715		
	Total	1216.000	49			

a. Predictors: (Constant), PromosiJabatan_X3, Gaji_X1, RekanKerja_X2

b. Dependent Variable: KepuasanKerja_Y
sumber: data diolah SPSS. 2021

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel sebanyak $n = 50$, dimana nilai $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df(2) = n - k = 50 - 4 = 46$ maka diperoleh $F_{tabel} = 4,81$ pada sig. 0,05. Dari tabel di atas diketahui diperoleh $F_{hitung} = 8,917$ pada sig. 0,000. Dapat disimpulkan bahwa gaji, rekan kerja dan promosi jabatan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UD. Prima Subur Lestari (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $8,917 > 4,81$ pada sig. $0,000 < 0,05$), sehingga dapat disampaikan bahwa hipotesis penelitian H_4 diterima.

b. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berikut ini dapat disajikan hasil secara parsial variabel independen (gaji, rekan kerja dan promosi jabatan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pada pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 4.15. Hasil Uji Parsial

		<i>Coefficients^a</i>		
Model		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.341	.002
	Gaji_X1	.558	2.789	.008
	Rekan kerja_X2	-.095	-.374	.710
	Promosi jabatan_X3	.190	1.032	.307

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 50$ sehingga diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,678$ pada sig. 0,05. Dari tabel di atas, maka berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

- a. Gaji menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Prima Subur Lestari, karena mempunyai nilai koefisien $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $2,789 > 1,678$ pada sig. $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima.
- b. Rekan kerja menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Prima Subur Lestari, karena mempunyai nilai koefisien $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, $-0,374 < 1,678$ pada sig. $0,710 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_2 ditolak.
- c. Promosi jabatan menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Prima Subur Lestari,

karena mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,032 < 1,678$ pada sig. $0,307 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian H_3 ditolak.

c. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian koefisien determinasi antara variabel independen (gaji, rekan kerja dan promosi jabatan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pada pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

1) Korelasi Gaji dengan Kepuasan Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil koefisien determinasi antara korelasi gaji dengan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.16. Korelasi Gaji dengan Kepuasan Kerja

<i>Model Summary^b</i>							
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>		
					<i>R Square</i>	<i>F Change</i>	
1	.593 _a	.351	.338	4.05328	.351	26.015	

a. Predictors: (Constant), Gaji_X1

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Pada tabel di atas dapat menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,351$, artinya bahwa besarnya persentase korelasi antara gaji dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan sebesar 35,1%, dan sisanya sebesar 64,9% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

2) Korelasi Rekan kerja dengan Kepuasan Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil koefisien determinasi antara korelasi rekan kerja dengan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.17. Korelasi Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.503 _a	.253	.237	4.35134	.253	16.223

a. Predictors: (Constant), Rekan kerja_X2

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Pada tabel di atas dapat menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,253$, artinya bahwa besarnya persentase korelasi antara rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan sebesar 25,3%, dan sisanya sebesar 74,7% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

3) Korelasi Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil koefisien determinasi antara korelasi promosi jabatan dengan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.18. Korelasi Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.444 _a	.197	.181	4.50890	.197	11.813

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan_X3

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Pada tabel di atas dapat menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,197$, artinya bahwa besarnya persentase korelasi antara promosi jabatan dengan kepuasan

kerja karyawan di perusahaan sebesar 19,7%, dan sisanya sebesar 80,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

4) Korelasi Gaji, Rekan Kerja dan Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja

Berikut ini dapat disajikan hasil koefisien determinasi antara korelasi gaji, rekan kerja dan promosi jabatan dengan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel4.19. Korelasi Gaji, Rekan Kerja dan Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja

<i>Model Summary^b</i>						
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>	
					<i>R square</i>	<i>F Change</i>
1	.606 _a	.368	.326	4.08835	.38	8.917

a. *Predictors: (Constant), Promosi jabatan_X3, Rekan kerja_X2, Gaji_X1*

Sumber: data diolah SPSS, 2021

Pada tabel di atas menunjukkan nilai $R = 0,606$ dan bernilai positif artinya bahwa antara gaji, rekan kerja dan promosi jabatan mempunyai korelasi yang kuat terhadap kepuasan kerja di UD. Prima Subur Lestari. Nilai *R adjusted square* = 0,326 artinya bahwa kepuasan kerja karyawan mampu dijelaskan oleh gaji, rekan kerja dan promosi jabatan sebesar 32,6% dan sisanya 67,4% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Prima Subur Lestari

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat disampaikan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di perusahaan. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa alasan utama karyawan bekerja di perusahaan adalah karena untuk mendapatkan gaji yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik yang belum berkeluarga maupun yang sudah berkeluarga. Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan dianggap memuaskan bagi dirinya maka hal ini dapat mendorong semangat bekerja yang baik dalam diri karyawan karena telah memperoleh kepuasan kerja seperti harapannya atas pemberian gaji yang layak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Disamping itu, gaji yang menjadi kewajiban perusahaan kepada karyawannya akan membuat karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dari kemampuan yang dimiliki untuk memajukan perusahaan. Dalam pandangan karyawan bahwa bila perusahaan mengalami kemajuan dan perkembangan maka dirinya juga akan ikut maju yang dapat dilihat dari segi peningkatan gaji maupun tunjangan dan insentif bila telah mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil pengujian determinasi dapat disampaikan bahwa terdapat korelasi antara gaji dengan kepuasan kerja sebesar 35,1%, artinya bahwa dalam pandangan responden yang merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan bahwa hanya sebagian karyawan yang beranggapan bahwa gaji yang diterima dari perusahaan mampu memberikan kepuasan bagi dirinya sebesar 35,1%, sedangkan sisanya 64,9% karyawan beranggapan bahwa kepuasan kerja selama bekerja di

perusahaan dapat ditentukan oleh variabel lain selain gaji, seperti lingkungan kerja, fasilitas kerja, rekan kerja, dan lainnya. Perbedaan pandangan tersebut dalam diri masing-masing karyawan merupakan hal wajar ditemui dalam dunia kerja sehingga kondisi ini haruslah dapat diterima dan dipahami dengan sikap yang bijaksana agar antara rekan kerja tetap dapat bekerja sama dengan baik demi kemajuan perusahaan dimana dirinya bekerja.

Penelitian Ginanjar (2016), dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji kepada karyawan dengan layak dapat memberikan kepuasan kerja secara signifikan sehingga hal ini dapat memajukan kegiatan perusahaan di masa mendatang. Hal serupa juga disampaikan oleh Ramadanita dan Kasmiruddin (2018), menyimpulkan bahwa semakin besar gaji yang diterima oleh karyawan atas pencapaian kerjanya maka semakin besar kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh karyawan. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa gaji merupakan salah satu tolak ukur yang sangat penting bagi karyawan dalam menentukan sampai sejauh mana karyawan akan memperoleh kepuasan kerja. Karyawan menganggap bahwa gaji menjadi hal terpenting yang harus diperjuangkan oleh karyawan yang mempunyai tanggungan keluarga dengan maksimal sehingga dari gaji tersebut akan membuat karyawan merasa puas ataupun tidak tergantung dari besar kecilnya gaji yang diterima oleh karyawan.

2. Pengaruh Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD.

Prima Subur Lestari

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat disampaikan bahwa rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di perusahaan. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa keberadaan kerja di lingkungan perusahaan bagi sebagian karyawan bukanlah menjadi tolak ukur dalam menentukan sampai sejauh mana kepuasan kerja yang dirasakan dan diperoleh. Hal ini dikarenakan karyawan telah memahami bahwa tiap orang mempunyai latar belakang dan karakteristik yang berbeda satu sama lain karena pendidikan, umur, status sosial, pengalaman kerja, sudut pandang yang berbeda dan sebagainya. Banyak perbedaan diantara karyawan yang bekerja di perusahaan merupakan suatu hal wajar yang akan banyak ditemui di tiap perusahaan.

Guna mengatasi hal ini, maka persepsi karyawan adalah dengan berusaha menerima, memahami, mentoleransi dan menyesuaikan perbedaan-perbedaan antara individu yang satu dengan lainnya ketika bekerja. Adanya sikap toleransi dan pengertian yang tinggi dalam diri tiap karyawan maka hal ini akan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan dinamis sehingga berbagai bentuk perselisihan ataupun kesalahpahaman dalam bekerja dapat dihindarkan sejauh mungkin ataupun dapat diminimalkan sekecil mungkin risiko yang mungkin terjadi antar karyawan ketika melakukan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dapat disampaikan bahwa korelasi antara rekan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 25,3%, artinya bahwa dalam pandangan karyawan bahwa tiap individu yang bekerja di perusahaan mempunyai perbedaan dari berbagai

hal seperti usia, pengalaman kerja, pendidikan, status sosial, cara pikir, kepentingan dan keegoisme masing-masing sehingga keberadaan rekan kerja di perusahaan tidak dapat menjadi tolak ukur dalam menentukan sampai sejauh mana individu akan memperoleh kepuasan kerja dari tempat dimana dirinya bekerja. Oleh sebab itu, tidak semua rekan kerja di perusahaan dapat saling cocok dan memahami satu sama lain selama bekerja di perusahaan, sehingga sering terjadi perselisihan pendapat, cara pandangan dan kepentingan berbeda dan kondisi ini dapat menimbulkan jarak dan kesenjangan antara karyawan yang satu dengan lainnya sehingga kondisi sudah sering terjadi pada dunia kerja.

Penelitian dilakukan oleh Christina (2015), dapat disimpulkan bahwa keberadaan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di lingkungan perusahaan. Hal serupa disampaikan dalam penelitian Muwafik (2013), menyimpulkan bahwa keberadaan rekan kerja ketika melakukan pekerjaan di perusahaan dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam diri karyawan. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu, sehingga ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara responden yang satu dengan lainnya dalam memandang tentang rekan kerja. Ada sebagian individu yang memandang bahwa rekan kerja terkadang dapat bekerja sama dalam satu tim dan saling berkoordinasi satu sama lain saat melakukan tugas. Akan tetapi, ada sebagian lagi individu beranggapan bahwa tidak semua rekan kerja di perusahaan mempunyai pola pikir dan sudut pandang yang sama dalam

memadangi suatu hal sehingga sulit untuk mengendalikan dan ataupun mengatur sudut pandang seseorang karena hal ini tidaklah sama seperti menggerakkan mesin atau kendaraan. Oleh sebab itu, rekan kerja yang ada di satu perusahaan dengan perusahaan lainnya lazimnya juga dapat berbeda di mana ada perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja dimana semua rekan kerjanya dapat bekerja sama dengan baik dan saling memahami dengan baik dan benar sehingga hal ini akan dapat menciptakan kepuasan kerja tersendiri dalam diri karyawan. Sedangkan sebagian lagi perusahaan mempunyai sebagian rekan kerja yang baik dan bahkan mayoritas rekan kerjanya mempunyai sifat egois dan tidak dapat saling menghormati satu sama lain karena menganggap dirinya lebih hebat dan senior di perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Prima Subur Lestari

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat disampaikan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di perusahaan. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa keberadaan promosi jabatan di perusahaan menjadi harapan bagi sebagian karyawan yang menginginkan adanya kenaikan jabatan karena telah bekerja untuk waktu cukup lama di perusahaan dan juga telah mampu memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Namun demikian, karyawan lainnya juga menyadari bahwa promosi jabatan hanya diberikan kepada karyawan yang telah memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan oleh pimpinan, sehingga bagi karyawan lainnya yang tidak mendapatkan

kesempatan promosi jabatan masih memperoleh kesempatan untuk mencari upaya lain agar tetap mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan.

Sementara itu, bagi karyawan yang mendapatkan kesempatan promosi jabatan dari atasan karena kemampuan pencapaian hasil kerjanya maka hal ini akan dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi diri karyawan yang tidak ternilai. Selain itu, promosi jabatan yang diterima oleh karyawan akan membuat kepercayaan diri karyawan semakin tinggi untuk bekerja lebih baik lagi ke depannya agar dapat memajukan perusahaan semakin berkembang dari waktu ke waktu. Sedangkan disisi lain, bagi karyawan yang belum waktunya mendapatkan kesempatan promosi dari pimpinan haruslah dapat berjiwa besar dan menerima hal tersebut dengan bijaksana sehingga tidak membuat pandangan karyawan menjadi sempit dalam kaitannya dengan kepuasan kerja sehingga karyawan yang tidak dapat promosi jabatan masih tetap semangat bekerja dan mendapatkan kepuasan kerja dari disisi lain selain dari promosi jabatan, seperti lingkungan kerja, fasilitas perusahaan yang disediakan, tunjangan atau lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien derterminasi dapat disampaikan bahwa korelasi antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja sebesar 19,7%, ini menunjukkan bahwa dalam pandangan karyawan bahwa keberadaan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerjanya dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri hanya kepada karyawan yang mempunyai niat kuat untuk

mendapatkan promosi jabatan dari pimpinan, sedangkan sisanya 80,3% dalam pandangan karyawan bahwa bagi yang tidak mendapatkan kesempatan promosi haruslah berpikiran positif dan masih tetap dapat memperoleh kepuasan kerja dari segi lain diluar promosi jabatan tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan yang mendapatkan promosi jabatan maka dirinya akan semakin sejahtera kehidupannya karena selain jabatan yang semakin tinggi juga diikuti dengan wewenang, tanggung jawab, gaji, fasilitas, bonus dan lainnya. Karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dimasa mendatang sehingga diharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja lebih besar lagi atas kontribusi dirinya bagi kemajuan perusahaan semakin berkembang dari waktu ke waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Sudharma (2017), menunjukkan bahwa promosi jabatan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian tidak terdapat relevansi antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu dalam pandangan responden bahwa promosi jabatan menjadi salah satu tujuan utama bagi karyawan yang ingin maju dan berjuang dengan maksimal agar bisa terwujud. Sedangkan bagi karyawan lain yang belum kompeten dan tidak memenuhi kualifikasi dari atasan maka dirinya tidak perlu pesimis dan harus optimis yang tinggi dengan berpandangan bahwa kepuasan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh promosi jabatan di perusahaan, masih ada faktor lain yang masih tetap dapat memberikan kepuasan tersendiri, seperti lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, fasilitas kerja dari perusahaan yang memadai dan sebagainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, berikut ini dapat disampaikan beberapa kesimpulan dari penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Secara parsial gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Prima Subur Lestari.
2. Secara parsial rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Prima Subur Lestari.
3. Secara parsial promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Prima Subur Lestari.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa gaji, rekan kerja dan promosi jabatan bersama-sama dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Prima Subur Lestari.

B. Saran

Berikut ini adapun saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Di masa mendatang, sebaiknya pimpinan dapat melakukan peninjauan secara berkala atas gaji karyawan sehingga dapat diketahui apakah perlu dilakukan penyesuaian gaji untuk jangka waktu tertentu seperti tiap tahun ataupun dua tahun sekali. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan merasa dirinya diperhatikan karena telah bekerja maksimal bagi kemajuan perusahaan dan karyawan akan mendapatkan kepuasan seperti diharapkan.

2. Pimpinan sebaiknya memberikan sosialisasi yang dibutuhkan kepada semua karyawannya agar sesama rekan kerja dapat bekerja sama saling berkoordinasi dan berkomunikasi satu sama lain sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar dan memberikan hasil yang optimal. Bila hal ini dilakukan secara berkesinambungan maka dapat memberikan kepuasan kerja bagi semua karyawan dan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.
3. Pimpinan sebaiknya secara periodik melakukan pembenahan atau perbaikan yang diperlukan dalam menentukan kriteria bagi karyawan yang akan mendapatkan promosi jabatan. Hal ini penting dilakukan agar terdapat pembaharuan terbaru dengan mengikuti perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan yang berubah dengan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*. Vol.1. No.1. Hal: 392-398. ISSN: 2174-8785.
- Alhamdani, M. R., & Sari, D. P. (2019). Performance Evaluation of Pontianak Kapuas Indah Market from Architecture and Behaviour Aspect. *Journal of Architectural Research and Education*, 1(2), 107.
- Akmal, A., dan Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol.04. No.02. Hal: 59-68.
- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Aryza, S., Lubis, Z., & Indrawan, M. I. (2021). ANALISA BARU DALAM MENDETEKSI LETAK GANGGUAN HUBUNG SINGKAT JARINGAN 1 FASA. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2), 175-186.
- Christina, D.S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Jom FEKON*. Vol.2. No.1. Februari. Hal: 1-14.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara. Vol.13. No.1. ISSN: 1979-5408. Hal: 131-141.
- Fauzi. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. Vol.2. No.3. Oktober. Hal: 36-47. ISSN: 2339-0506.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginjar, U.W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul. Skripsi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Handaru, A.W., dan Muna. N. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover* pada Divisi PT. Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol.3. No.1. Hal: 1-19.

- Iroth, A., Lengkong, V.P.K., dan Dotulong, L.O.H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6. No.4. September. Hal: 2098-2107. ISSN: 2303-1174.
- Muwafik, M.F. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Euro Design Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Univeristias Negeri Semarang.
- Nasution, M. Y., Soemitra, A., & Robain, W. (2021). Top Five Ranking of Sharia Financial Acades with the Potential of Fraud (Case Study of Three Sharia Commercial Banks) In North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 613-625.
- Putra, K.D.Y., Wahyuni, I., dan Kurniawan, B. (2018). Hubungan Supervisi, Rekan Kerja, Gaji, Keamanan Kerja, Kondisi Kerja, Promosi Jabatan dan Jenis Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam X di Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol.6. No.4. Agustus. ISSN: 2356-3346. Hal: 321-329.
- Putra, D.G.E.K., dan Surya, I.B.K. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.5. No.7. Hal: 4281-4308. ISSN: 2302-8912.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- _____. (2013). *Mandiri Belajar SPSS untuk pemula*. Cetakan Pertama. Jakarta: Mediakom.
- Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Ramadanita, R.D., dan Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal JOM FISIP*. Vol.5. No.1. April. Hal: 1-14.
- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Saprudin., dan Koeswardhana, G. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. Vol.2. No. 4. November. ISSN: 2598-8719 (online). ISSN: 2598-8700 (printed). Hal: 14-19.
- Saputra, I Dw Gd Agus., dan Sudarhma, I Nyoman. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.6. No.2. Hal: 1030-1054. ISSN: 2302-8912.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Anggota IKAPI. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewadji, Jusuf. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.