

Pengaruh Kompensasi, Promosi Pekerjaan, Pengawasan dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

(Studi Empiris di Bank Jatim Cabang Nganjuk)

Bhaswarendra Guntur Hendratri

Universitas pangeran Diponegoro Nganjuk, Indonesia

*Corresponding author: bhaswa1006@gmail.com

Abstract: This study is motivated by the decrease in job satisfaction, which can be seen from the increase in the number of employees who quit so the decrease in job satisfaction causes a decrease in employee performance. Job satisfaction for an employee is a very important factor because the satisfaction will also be influenced by compensation, job promotion, supervision, and the work environment. Job satisfaction is also related to outcomes such as performance, so if job satisfaction is higher, it will cause enthusiasm at work. The research approach is quantitative. The type of research used in this study is massive research. The study population is the entire object being studied by the researcher, namely 49 employees. Because the population is less than 100, the population is all taken, so the sample from this study is 49 employees at Bank Jatim Nganjuk Branch. The data collection techniques are observation, questionnaire, and documentation. The data analysis technique used is double linear regression. The results of the research are 1) There is an effect of compensation on job satisfaction. 2) There is an influence of job promotion on job satisfaction 3) There is an influence of supervision on job satisfaction. 4) There is an influence of colleagues on job satisfaction 5) There is an influence of compensation, job promotion, supervision, and colleagues.

Keywords: compensation; job promotion; supervision; co workers; job satisfaction

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan kepuasan kerja dapat dilihat dari peningkatan jumlah karyawan yang berhenti sehingga penurunan kepuasan kerja tersebut menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut dipengaruhi oleh kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Pendekatan penelitiannya adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosatif. Populasi penelitian adalah keseluruhan objek yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu 49 karyawan. Karena populasinya kurang dari 100 maka populasi diambil semua, sehingga sampel dari penelitian ini adalah 49 karyawan di Bank Jatim Cabang Nganjuk. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier ganda. Hasil penelitiannya adalah 1) Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. 2) Ada pengaruh promosi pekerjaan terhadap kepuasan kerja 3) Ada pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja. 4) Ada pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja 5) Ada pengaruh kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja Terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kompensasi; promosi pekerjaan; pengawasan; rekan kerja; kepuasan kerja

Copyright (c) 2024 The Authors. This is an open-access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Received: 19-11-2024

Revised: 09-12-2024

Accepted: 10-12-2024

Published: 11-12-2024

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumberdaya manusia menjadi pondasi utama pengelolaan organisasi agar dapat terarah menuju visi yang ditetapkan (Yanuariza, Hasan, & M.Rasuli, 2019). Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Manusia tidak bisa disamakan dengan aset organisasi lain seperti keuangan, teknologi, sumberdaya alam dan lain sebagainya karena manusia penggerak utama jalannya organisasi. Manusia adalah aset besar organisasi yang bersifat dinamis yang dapat dikembangkan untuk menjadi kekuatan organisasi dalam menghasilkan produktifitas yang dapat digunakan untuk bersaing dengan kompetitor.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk didalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan (Sidharta & Margaretha, 2011). Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan (Azeez, Jayeoba, & Adeoye, 2016; Banjarnahor, Hutabarat, Sibuea, & Situmorang, 2018). Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja (Malik, Saleem, & Ahmad, 2010).

Setiap pelayanan publik dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Putranto, Kumara, & Syahria, 2021). Semakin kompetitifnya persaingan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi dengan memperhatikan asas-asas pembiayaan yang sehat dan menerapkan prinsip-prinsip kehati-hatian sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Haryanti & Baqi, 2019).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (Indratno & Siti Ramaini, 2018). Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan itulah tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan sehingga menjadi lebih disiplin dalam kerja.

Kepuasan kerja karyawan diperlukan adanya motivasi dari seorang pemimpin agar karyawan termotivasi dan disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik (Setiawan, 2017). Suatu instansi pemerintah dikatakan baik apabila karyawan menjalankan tugas dengan baik karena adanya dorongan motivasi dari seorang pemimpin. Proses pemberian dorongan yang dilakukan kepada karyawan supaya dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan (Benu, 2019). Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan/instansi, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja (Popoola & Fagbola, 2023).

Bukti empiris dalam penelitian Putri (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai, karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Dengan adanya motivasi pegawai, maka kebutuhannya akan terpenuhi, sehingga akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerjanya (Kristinae, 2018). Sikap pimpinan pada perusahaan yang kurang tepat juga dapat dilihat pada kepribadian

pimpinan yang tidak bersahabat dan tidak dapat menciptakan kondisi yang mendukung pekerjaan karyawan seperti sikap pimpinan yang tidak mau membantu dan memberikan saran kepada karyawan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan. Penurunan kepuasan kerja dapat dilihat dari peningkatan jumlah karyawan yang berhenti sehingga penurunan kepuasan kerja tersebut menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari penurunan rata-rata jumlah penjualan yang dihasilkan oleh setiap karyawan (Parmin, 2017).

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan “penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)” (Haryanti, 2019). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala” (Creswell, 2018). Pendekatan penelitian asosatif ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis bentuk hubungan ini bersifat sebab akibat (Kausal), yaitu hubungan yang bersifat mempengaruhi dua variabel atau lebih.

Populasi adalah "keseluruhan subyek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti seluruh elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi kasus (Martono, 2015). Sedangkan pendapat lain, populasi adalah "sekelompok subyek baik manusia, gejala, nilai tes, ataupun peristiwa. Teknik sampling yang digunakan adalah *Sampling jenuh*, yaitu “pengambilan sampel bila semua anggota sampel digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, 2013). Jadi semua karyawan menjadi anggota sampel. Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Morissan, 2017). Dalam penelitian ini karena populasinya kurang dari 100 maka populasi diambil semua, sehingga sampel dari penelitian ini adalah 49 karyawan di Bank Jatim Cabang Nganjuk.

Ada beberapa metode yang peneliti pergunakan, yaitu: Metode observasi, data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang tampak; Metode Angket, digunakan untuk mencari data atau

informasi tentang Kompensasi, Promosi Pekerjaan, Pengawasan, Rekan Kerja dan kepuasan kerja, Metode Dokumentasi, digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data tentang: sejarah berdirinya, daftar karyawan, jumlah karyawan dan sebagainya.

Teknik analisis data dengan analisis regresi ganda maka peneliti menggunakan perhitungan dengan *SPSS 22.0 for windows*. Uji t pada dasarnya menunjukkan ada tidaknya pengaruh satu variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kompensasi hasil rata-ratanya 4.0051 dalam kategori baik mencerminkan bahwa kompensasi yang baik dapat menentukan kepuasan kerja karyawan. Variabel promosi pekerjaan memperoleh rata-rata 4.073 dalam kategori baik, artinya promosi pekerjaan yang baik dapat menentukan kepuasan kerja karyawan. Variabel pengawasan memperoleh rata-rata 3.933 dalam kategori baik berarti bahwa pengawasan yang baik dapat menentukan kepuasan kerja karyawan. Variabel rekan kerja memperoleh rata-rata 4.142 dalam kategori baik, berarti bahwa rekan kerja yang baik dapat menentukan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel kepuasan kerja memperoleh rata-rata 4.142 dalam kategori baik, hal ini mencerminkan bahwa kepuasan kerja yang baik dapat menentukan semangat kerja karyawan.

Pengujian asumsi klasik, hasil uji normalitas dalam hasil analisis data, dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75026484
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.057
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0 for Windows

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai asymp. Sig (*2-tailed*) dari uji Kolmogorof-Smirnov terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi sebesar 0,191 lebih besar dari nilai α sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal atau data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

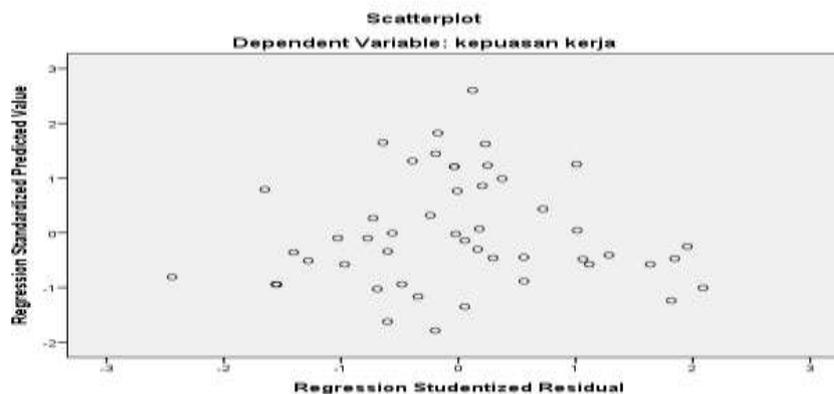
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kompensasi	.539	1.854
	promosi pekerjaan	.752	1.329
	pengawasan	.976	1.025
	rekan kerja	.443	2.257

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0 for Windows

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dua parameter yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance inflation factor*), dimana nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF harus $VIF < 10$. Dari hasil perhitungan diatas, didapatkan nilai *tolerance* sebesar $> 0,1$ dimana nilai tersebut $> 0,1$ dan nilai VIF sebesar tidak kurang dari 10,00 artinya tidak terdeteksi multikolinieritas. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program Software SPSS 22.0 for Windows

Gambar 1. menjelaskan bahwa data yang tersebar tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di sekitar titik nol pada sumbu Y. Artinya, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang akan diteliti memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Hasil uji linier berganda dapat dilihat pada tabel *coefficients* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.148	6.107		4.609	.000
	kompensasi	.439	.164	.458	2.671	.011
	promosi pekerjaan	.320	.133	.348	2.397	.021
	pengawasan	.225	.097	.295	2.313	.025
	rekan kerja	.377	.176	.404	2.137	.038

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi yang di dapat pada tabel 4.16 maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 28.148 + 0.439 X_1 + 0.320 X_2 + 0.225 X_3 + 0.377 X_4 + 6.107 e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat ditrepretasikan sebagai berikut: $\alpha = 28.148$ menunjukkan bahwa jika nilai X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar **28.148**. $b_1 = 0.439$ menyatakan jika X_1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar **0.439** dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X_2 , X_3 , dan X_4 . $b_2 = 0.320$ menyatakan jika X_2 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar **0.320** dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X_1 , X_3 , dan X_4 . $b_3 = 0.225$ menyatakan jika X_3 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar **0.225** dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X_1 , X_2 , dan X_4 . $b_4 = 0.377$ menyatakan jika X_4 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar **0.377** dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X_1 , X_2 , dan X_3 .

Untuk menguji pengaruh kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja Terhadap kepuasan kerja di Bank Jatim Cabang Nganjuk secara parsial signifikan atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan $N = 49$, sedangkan tabel distribusi t dicapai pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1 = 49 - 4 - 1 = 44$ (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh dari t tabel adalah 2.015. Berikut ini dapat dilihat berdasarkan pengujian menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows sebagai berikut:

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Alternatif

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.148	6.107		4.609	.000
kompensasi	.439	.164	.458	2.671	.011
promosi pekerjaan	.320	.133	.348	2.397	.021
pengawasan	.225	.097	.295	2.313	.025
rekan kerja	.377	.176	.404	2.137	.038

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Dari hasil pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (H_a) diterima yaitu:

1) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat diketahui pada perbandingan antara keduanya menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.671 > 2.015$). Nilai signifikansi t untuk variabel kompensasi adalah 0.011 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,011 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh promosi pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh promosi pekerjaan terhadap kepuasan kerja di Bank Jatim Cabang Nganjuk dapat diketahui pada perbandingan antara keduanya menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.391 > 2.015$). Nilai signifikansi t untuk variabel promosi pekerjaan adalah 0.021 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,021 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi pekerjaan terhadap kepuasan kerja di Bank Jatim Cabang Nganjuk.

3) Pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja dapat diketahui pada perbandingan antara keduanya menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.313 > 2.015$). Nilai signifikansi t untuk variabel pengawasan adalah 0.025 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,025 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh Rekan Kerja Terhadap kepuasan kerja

Pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja dapat diketahui pada perbandingan antara keduanya menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.137 > 2.015$). Nilai

signifikansi t untuk variabel pengawasan adalah 0.038 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,038 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji F adalah pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Untuk menguji pengaruh kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja Terhadap kepuasan kerja secara simultan signifikan atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan N 49, sedangkan tabel distribusi F dicapai pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 49 - 4 - 1 = 44$ (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh dari F tabel adalah 2.584. Berikut ini output SPSS yang terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.905	4	73.226	4.773	.003 ^b
	Residual	675.095	44	15.343		
	Total	968.000	48			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), rekan kerja, pengawasan, promosi pekerjaan , kompensasi

Berdasarkan hasil uji F di atas maka dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 4.773 dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $4.773 > 2.584$ maka terdapat pengaruh kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja Terhadap kepuasan kerja

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja, terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Dari perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for Windows* hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang secara keseluruhan tampak tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Output Analisis Regresi *SPSS 22.0 for Windows*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.303	.239	3.91702

a. Predictors: (Constant), rekan kerja, pengawasan, promosi pekerjaan , kompensasi

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai R sebesar 0,490 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terdiri dari kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja, mempunyai hubungan sedang. Nilai *R Square* menunjukkan 0,303, ini berarti bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan adalah 30,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini sesuai menurut Parmin (2017) bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lauren (2017) Mahendrawan & Indrawati (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Promosi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada Pengaruh promosi pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat promosi pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini sesuai menurut Alma (2008) yang menyatakan bahwa promosi sebagai latihan dalam informasi, persuasi dan sebaliknya, oleh orang membujuk menjadi informert. Dengan demikian promosi dilakukan sebagai upaya untuk memberitahukan atau menawarkan produk atau jasa pada tujuan dengan menarik calon konsumen untuk membeli atau mengkonsumsinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiono (2020) dan Putranto et al., (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada Pengaruh promosi pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada Pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan, semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini sesuai menurut Kamal (2015) yang

menyatakan bahwa pengawasan adalah pengawasan terhadap pemerintah daerah, yang dilakukan secara fungsional baik oleh departemen sektoral maupun oleh pemerintahan yang menyelenggarakan pemerintahan umum (departemen dalam negeri). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurellia Farica, Marbun & Triatma Mulya (2023), Kamal (2015), Sriyaningsih, Putu Martini & Said (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada Pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rekan kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai menurut Soebiantoro & Haryanti (2022) bahwa rekan kerja yang secara social dapat mendukung tugas-tugas rekan kerja lainnya dan cakap secara teknis menurut pandangan rekan kerjanya merupakan salah satu factor penting bagi terciptanya kepuasan kerja karyawan. Para karyawan cenderung lebih terpuaskan apabila memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi, Promosi Pekerjaan, Pengawasan Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja Terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai menurut Haryanti & Soebiantoro (2024) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkannya. Hal yang menentukan kepuasan kerja itu antara lain, pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan dan faktor genetis. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriyaningsih et al., (2021), Sugama (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada Pengaruh kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja dibuktikan dari perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.671 > 2.015$). Nilai signifikansi t untuk variabel kompensasi adalah 0.011 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,011 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan promosi pekerjaan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dari perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.391 > 2.015$). Nilai signifikansi t untuk variabel promosi pekerjaan adalah 0.021 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,021 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi pekerjaan terhadap kepuasan kerja; Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dari perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.313 > 2.015$). Nilai signifikansi t untuk variabel pengawasan adalah 0.025 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,025 < 0,05$). Sehingga dalam pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kepuasan kerja; Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dari perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.313 > 2.015$). Nilai signifikansi t untuk variabel pengawasan adalah 0.025 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,025 < 0,05$); Terdapat pengaruh positif dan signifikan rekan kerja terhadap kepuasan kerja di Bank Jatim Cabang Nganjuk dibuktikan dari perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.137 > 2.015$). Nilai signifikansi t untuk variabel pengawasan adalah 0.038 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,038 < 0,05$); Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja Terhadap kepuasan kerja dibuktikan dari perolehan nilai F_{hitung} sebesar 4.773 dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $4.773 > 2.584$.

DAFTAR RUJUKAN

- Alma, B. (2008). *Manajemen Corporate dan Strategi Pemasaran Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Aurellia Farica, M., Marbun, S., Bisnis dan Pariwisata, F., & Triatma Mulya, U. (2023).

- Pengaruh Brand Awareness Dan E-Service Quality Terhadap Keputusan Pembelian Pada Tokopedia Di Denpasar. *Journal Research of Management (JARMA)*, 4(2), 153–168.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Banjarnahor, H., Hutabarat, W., Sibuea, A. M., & Situmorang, M. (2018). Job satisfaction as a mediator between directive and participatory leadership styles toward organizational commitment. *International Journal of Instruction*, 11(4), 869–888. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11455a>
- Benu, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar se-Kecamatan Takari Kabupaten Kupang. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 2(2), 82. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v2n2.p82-93>
- Budiono, A. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan, harga, promosi, dan citra merek terhadap kepuasan pelanggan melalui keputusan pembelian. *Equilibrium : Jurnal Pelatihan Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 1–15. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.ABSTRACT>
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. California: Sage.
- Haryanti, N. (2019). *Metode Penelitian Ekonomi*. Bandung: Manggu.
- Haryanti, N., & Baqi, D. A. (2019). Strategi Service Quality Sebagai Media Dalam Menciptakan Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan. *Journal of Sharia Economics*, 1(2), 101–128.
- Haryanti, N., & Soebiantoro. (2024). *Manajemen Pemasaran Perguruan Tinggi Berbasis Digital*. Malang: Empatdua Media.
- Indratno, D. L., & Siti Ramaini. (2018). Pengaruh Kepuasan Transaksi Online Dan Kepercayaan Terhadap Sikap Konsumen Pada E-Commerce. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 146–157.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Kurniawan, M. B. (2021). pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Public Corner Fisip Universitas Wiraraja*, 16(1), 58–78.
- Lauren, J. (2017). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan pt.“x”. *Agora*, 5(1).
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *EJurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.

- Malik, Saleem, & Ahmad, M. (2010). Work Life Balance and Job Satisfaction Among Doctors in Pakistan. *South Asian Journal of Management*, 17(2).
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Morissan. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 21-39.
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(4). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>
- Putranto, A. T., Kumara, D., & Syahria, S. (2021). Pengaruh Promosi dan Kualitas pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen pada Restoran Masakan Jepang En Dining. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 5(1), 57–68.
- Putri, M. . (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja (studi kasus pada mitra Gojek di Wilayah kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–17.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(3).
- Sidharta, & Margaretha. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(12), 129–142.
- Soebiantoro, & Haryanti, N. (2022). *Perilaku Organisasi*. Purbalingga: Eurika Media Aksara.
- Sriyaningsih, Putu Martini, G., & Said, N. (2021). Analisis Pengaruh Work From Home dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember*, 1–13.
- Sugama, I. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 11–26. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Yanuariza, Hasan, A., & M.Rasuli. (2019). Pengaruh Perencanaan Anggaran, Pencatatan Administrasi, Sumberdaya Manusia, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Birokrasi Terhadap Penyerapan Anggaran PNBK Kegiatan Pengamanan Objek Vital Pada Satker Jajaran Polda Riau. *Ekonomi*, 27(4), 409–423.