

Kepuasan Kerja Karyawan (Untuk Kasus PT. BPR BKK /PERSERODA Kabupaten Demak)

Siti Puspita Sari¹, Basukianto²

^{1,2} Universitas Stikubank

Abstrak

Perusahaan berkewajiban memberikan layanan yang berkualitas dan mampu memberikan kepuasan kepada konsumen. Hal tersebut dapat terwujud apabila perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten di bidangnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terkait dengan pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, atasan, rekan kerja dan lingkungan kerja, dengan obyek karyawan PT. BPR BKK (Perseroda) Kabupaten Demak. Sampel penelitian 100 karyawan yang diambil dengan metode nonprobability sampling. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi. Tingginya kepuasan tersebut disebabkan oleh sistem promosi dan rekan kerja, sedangkan pekerjaan itu sendiri, kompensasi, atasan, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Kondisi ini berdampak rendahnya kemampuan model yang dibangun dalam menjelaskan variasi perubahan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kompensasi, Atasan, Rekan Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, Lingkungan Kerja*

Abstract

The company is expected to produce quality performance and be able to provide satisfaction to customers. This can be realized if the company has Human Resources (HR) who are experts in their fields. This research was conducted at PT. BPR BKK (Perseroda) Demak Regency. This study aims to determine and analyze the effect of the work itself, compensation, promotions, superiors, colleagues and work environment on employee job satisfaction. In this study, sampling was carried out using the non-probability sampling method. Members of the population to be selected as a sample of 100 employees. The Primary data used was collected through observation, interviews and questionnaires. The analysis used in this study is Multiple Linear Regression Analysis.

Based on the results of the study, it is concluded that the work itself, compensation, superiors, work environment individually or partially have no effect on job satisfaction of employees of PT. BPR BKK (Perseroda) Demak Regency. While promotion and co-workers partially affect the job satisfaction of employees of PT. BPR BKK (Perseroda) Demak Regency.

Keywords: *Job Satisfaction, Compensation, Superior, Coworkers, The Work Itself, Work Environment*

Copyright (c) 2022 Siti Puspita

✉ Corresponding author :

Email Address : sitipuspitasaki@mhs.unisbank.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang baik dan mampu memberikan kepuasan terhadap karyawannya. Di sisi lain dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pekerja lebih produktif dan memperoleh kepuasan kerja. Seperti hasil penelitian Mathis dan Jackson bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga mempunyai kinerja yang tinggi. Mengikuti aturan perusahaan merupakan suatu hal yang sifatnya wajib karena aturan tersebut sudah di tetapkan dalam perusahaan.

Fenomena yang sering kali terjadi dalam suatu organisasi adalah belum terwujudnya kepuasan kerja karyawan. Tuntutan target yang terlalu tinggi yang sulit dicapai pegawai merupakan salah satu penyebab ketidak puasan, yang dapat mendorong karyawan mengundurkan diri

Tabel 1 Data Masalah Kepuasan Kerja Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Prese ntase %
2020	137	19	24	3,6%
2021	132	21	27	4,5%
2022	126	26	33	5,5%

Sumber : PT BPR BKK (Perseroda) Kab.Demak

Seperti halnya yang terjadi pada PT BPR BKK (Perseroda) Kab.Demak . Pada tahun 2020 hingga 2022 ada peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, seperti yang dikatakan Robbins (2006), bahwa ketidak puasan karyawan dapat berimplikasi pada berbagai bentuk diantaranya rendahnya produktivitas, ketidkakhadiran, dan pengunduran diri. Permasalahan diatas perlu diperhatikan lebih lanjut, guna untuk mencapai tujuan yang ditargetkan perusahaan. Perusahaan perlu memotivasi serta memberikan penghargaan kepada karyawannya agar lebih bersemangat dan terdorong dalam bekerja. Berdasarkan fenomena tersebut yang menjadi masalahnya adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat mengurangi jumlah karyawan yang resign. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena sukses dan memperoleh perlakuan yang adil dari pimpinannya.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIK

Untuk daapat meningkat kepuasan kerja karyawan harus dipahami lebih dulu tentang kepuasan kerja itu sendiri dan factor-faktor yang mempengaruhinya.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja menjadi sangat penting dalam perusahaan karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas perusahaan secara total. Sebaiknya kepuasan kerja mendapatkan cukup perhatian dari perusahaan terutama dari pimpinan perusahaan karena itu akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Kepuasan kerja sendiri merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini terdapat sikap

positif pekerja terhadap pekerjaan yang di hadapinya dan lingkungannya. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas akan muncul sikap negatif terhadap pekerjaan yang di hadapinya. Secara teoritik kepuasan kerja dipengaruhi beberapa factor yaitu: Pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, atasan, rekan sekerja, dan lingkungan kerja.

Pekerjaan itu Sendiri

Menurut Suciadi (2017) pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan. Dalam penelitiannya Luthans menemukan bahwa pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor penting dalam motivasi karyawan, pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan.

Kompensasi (Gaji)

Menurut Tarinagan (2018) Gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tepat atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu dan memperoleh imbalan kerja dengan jumlah tetap tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan.

Promosi

Menurut Hasibuan (2018) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Menurut Afifuddin (2015) promosi adalah kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih atau yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dilingkungan perusahaan.

Atasan

Menurut Hermawan (2018) Atasan adalah sebuah posisi di level tingkat pertama suatu organisasi dan fokus pada pemberian semangat pekerja untuk dapat berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi. Atasan adalah sebuah posisi yang hanya dijabat oleh orang yang memiliki kewenangan untuk melihat apakah pekerjaan yang dilakukan pekerja sesuai peraturan yang ada atau tidak. Fungsi atasan sebagai kegiatan pembinaan dan peningkatan efektivitas, efisiensi, produktivitas dan disiplin.

Rekan Kerja

Menurut Liyanto (2018) Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi yang bekerja secara individu maupun kelompok. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan instansi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja pada sebuah instansi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana dalam Sudaryo, Aribowo & Sofiati, 2018). Menurut Nimran & Amirullah (2015) lingkungan kerja adalah sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada di sekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik tempat kerja, tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat

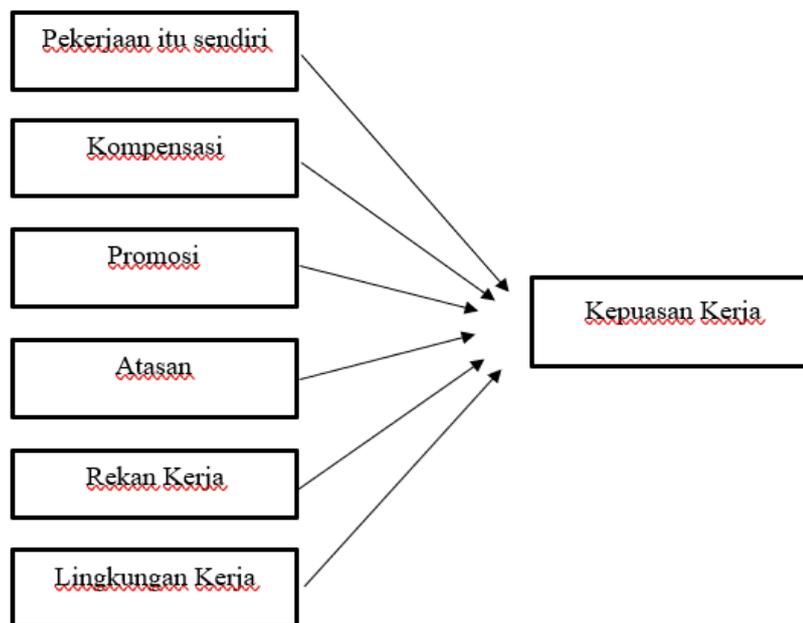
mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diterima. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada disekitar pegawai/karyawan sebagai tempat dan unsur dinamis yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

Strategi Peningkatan Kepuasan Kerja

Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Strategi itu dibuat dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan untuk memuaskan konsumen atau pelanggan. Tentunya bagaimana meningkatkan kepuasan kerja para pekerja atau bawahan sangatlah penting untuk mendukung kesuksesan sebuah perusahaan. Terdapat 7 hal yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan menurut Gretchen Rubin (2010) pengarang buku *The Happiness Project*, antara lain:

1. Memberikan Fleksibilitas
2. Mengurangi Stres di Perjalanan
3. Buat Waktu Kerja Lebih Efisien
4. Buat Komunikasi Menjadi Lebih Mudah
5. Dorong Gaya Hidup Sehat
6. Ciptakan Lingkungan yang Positif untuk Pertumbuhan
7. Ciptakan Rutinitas yang Seru

Model Penelitian:



Gambar 1. Model Grafis

Model penelitian di atas menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik 6 variabel independen maka akan semakin baik juga kepuasan kerja karyawan, sebaliknya semakin buruk 6 variabel independen maka akan semakin buruk pula kepuasan kerja karyawan. Model Matematis dari kerangka pemikiran sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e_i$$

Keterangan:

Y: Variabel kepuasan kerja

X1: Variabel pekerjaan itu sendiri

X2: Variabel kompensasi

X3: Variabel promosi

X4: Variabel Atasan

X5: Variabel Rekan Kerja

X6: Variabel Lingkungan kerja

β : Koefisien regresi

e: Standar eror

Hipotesis:

Berdasarkan model penelitian yang dibangun dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ =Pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂ = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃ = Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₄ = Atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₅ = Rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₆ = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan metode analisis deskriptif dengan obyek Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR BKK (Perseroda) Kab. Demak. Sedangkan Populasinya adalah seluruh Karyawan PT. BPR BKK (Perseroda) Kab. Demak yang berjumlah 100 karyawan. Dalam penelitian digunakan sampel penuh artinya seluruh karyawan dijadikan sampel (sampel sama dengan populasi).

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden Data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan melakukan wawancara (*interview*). data yang dibutuhkan yaitu data kepuasan kerja, data pekerjaan itu sendiri, data kompensasi/gaji, data promosi, data atasan, data rekan kerja, dan data lingkungan kerja

Pengukuran Variabel digunakan Skala Likert dengan skore 1 sampai dengan 5 sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	4

Sangat tidak Setuju (STS)

5

HASIL PENELITIAN

Identitas Umum Responden

Dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yang berjumlah 100 orang, berikut ini gambaran umum responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja (table3).

Tabel 3. Deskripsi Responden

No.	Keterangan		Frekuensi	Presentase%
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	45	45%
		Perempuan	55	55%
	Usia	20-25 tahun	37	37%
		26-30 tahun	44	44%
		31-40 tahun	14	14%
		>40 tahun	5	5%
3.	Pendidikan	SMA	7	7%
		Sarjana	92	92%
		Pascasarjana	1	1%
4.	Masa Kerja	<10 tahun	74	74%
		>10 tahun	26	26%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 karyawan atau 45%, kemudian yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 karyawan atau 55%. Sebagian besar responden berusia 26-30 tahun berjumlah 44 orang atau sebesar 44%, yang berusia 20-25 tahun berjumlah 37 orang atau sebesar 37%, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 14 atau sebesar 14%, dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 5%.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden mayoritas lulusan Sarjana yang berjumlah 92 responden atau sebesar 92%, lulusan SMA 7 atau 7% dan sisanya lulusan pascasarjana yang berjumlah 1 orang sebesar 1%. Berdasarkan masa kerja responden dengan masa kerjanya kurang dari 10 tahun berjumlah 74 orang atau sebesar 74%, yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun berjumlah 26 orang atau sebesar 26%.

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas masing-masing variabel penelitian memenuhi kriteria kecukupan sampel ($KMO > 0,5$). Selain itu semua indikator pengukur variable dinyatakan valid (componen matrix $> 0,4$).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai KMO	Nilai Componen Matrix	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri (X1)	X1.1	0,836	0,710	Valid
	X1.2		0,783	Valid
	X1.3		0,793	Valid
	X1.4		0,808	Valid
	X1.5		0,724	Valid
Kompensasi/Gaji (X2)	X2.1	0,818	0,869	Valid
	X2.2		0,725	Valid
	X2.3		0,745	Valid
	X2.4		0,735	Valid
	X2.5		0,733	Valid
	X2.6		0,848	Valid
Promosi (X3)	X3.1	0,864	0,723	Valid
	X3.2		0,812	Valid
	X3.3		0,795	Valid
	X3.4		0,772	Valid
	X3.5		0,761	Valid
	X3.6		0,810	Valid
Atasan (X4)	X4.1	0,840	0,729	Valid
	X4.2		0,868	Valid
	X4.3		0,956	Valid
	X4.4		0,846	Valid
	X4.5		0,806	Valid
	X4.6		0,936	Valid
Rekan Kerja (X5)	X5.1	0,842	0,732	Valid
	X5.2		0,884	Valid
	X5.3		0,906	Valid
	X5.4		0,780	Valid
	X5.5		0,849	Valid
Lingkungan Kerja (X6)	X6.1	0,680	0,800	Valid
	X6.2		0,743	Valid
	X6.3		0,591	Valid
	X6.4		0,847	Valid
	X6.5		0,752	Valid
	X6.6		0,778	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,914	0,760	Valid
	Y2		0,846	Valid
	Y3		0,833	Valid

Variabel	Indikator	Nilai KMO	Nilai Componen Matrix	Keterangan
	Y4		0,847	Valid
	Y5		0,793	Valid
	Y6		0,853	Valid
	Y7		0,815	Valid

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel pekerjaan itu sendiri, kompensasi/gaji, promosi, atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat konsistensi (reliabilitas) atas pengukuran dari suatu pernyataan untuk masing - masing variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α Cronbach	α Standar	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri	0,822	0,70	Reliabel
Kompensasi/ Gaji	0,868	0,70	Reliabel
Promosi	0,869	0,70	Reliabel
Atasan	0,925	0,70	Reliabel
Rekan Kerja	0,888	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,847	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,920	0,70	Reliabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Penelitian	Adjusted R Square	Uji F		Uji t		Keterangan
		F hitung	Sig.	β	Sig.	
$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$	0,148	3,855	0,002			
X1 \rightarrow Y				0,021	0,839	H1 = Ditolak
X2 \rightarrow Y				0,028	0,780	H2 = Ditolak
X3 \rightarrow Y				0,212	0,041	H3 = Diterima
X4 \rightarrow Y				-0,192	0,055	H4 = Ditolak

X5 → Y	0,290	0,005	H5 = Diterima
X6 → Y	0,055	0,610	H6 = Ditolak

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pekerjaan itu Sendiri dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil perhitungan analisis regresi dapat dijelaskan bahwa nilai *beta* pada pekerjaan itu sendiri (X1) sebesar 0,021 dengan tingkat 0,839, sehingga pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi/Gaji dengan Kepuasan Kerja karyawan

Dari hasil perhitungan analisis regresi dapat dijelaskan bahwa nilai *beta* pada kompensasi/gaji (X2) sebesar 0,028 dengan tingkat 0,780, sehingga kompensasi/gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Promosi dengan Kepuasan Kerja karyawan

Dari hasil perhitungan analisis regresi dapat dijelaskan bahwa nilai *beta* pada promosi (X3) sebesar 0,212 dengan tingkat 0,041, sehingga promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Atasan dengan Kepuasan Kerja karyawan

Dari hasil perhitungan analisis regresi dapat dijelaskan bahwa nilai *beta* pada atasan (X4) sebesar -0,192 dengan tingkat 0,055, sehingga atasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Pengaruh Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan

Dari hasil perhitungan analisis regresi dapat dijelaskan bahwa nilai *beta* pada rekan kerja (X5) sebesar 0,290 dengan tingkat 0,005, sehingga rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Pengaruh Lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan

Dari hasil perhitungan analisis regresi dapat dijelaskan bahwa nilai *beta* pada lingkungan kerja (X6) sebesar 0,055 dengan tingkat 0,610, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F

Berdasarkan tabel 6 diatas bahwa nilai F hitung 3,855 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 (< 0,05) menunjukkan bahwa variabel independen (promosi, rekan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 6 diatas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,148. hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen variabel promosi dan rekan kerja sebesar 14,8% sementara sisanya 85,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Uji t

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel 6 diketahui besar nilai signifikansi pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan kerja karyawan $0,839 > 0,05$ dan nilai *beta* sebesar $0,021$ yang berarti bahwa pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dengan demikian hipotesis 1 **ditolak**.

Hipotesis 2: Kompensasi/ Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel 6 diketahui besar nilai signifikansi promosi terhadap kepuasan kerja karyawan $0,780 > 0,05$ dan nilai *beta* sebesar $0,028$ yang berarti bahwa kompensasi/gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dengan demikian hipotesis 2 **ditolak**.

Hipotesis 3: Promosi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel 6 diketahui besar nilai signifikansi promosi terhadap kepuasan kerja karyawan $0,041 < 0,05$ dan nilai *beta* sebesar $0,212$ yang berarti bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dengan demikian hipotesis 3 **diterima**.

Hipotesis 4: Atasan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel 6 diketahui besar nilai signifikansi atasan terhadap kepuasan kerja karyawan $0,055 < 0,05$ dan nilai *beta* sebesar $-0,192$ yang berarti bahwa atasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dengan demikian hipotesis 4 **ditolak**.

Hipotesis 5: Rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel 6 diketahui besar nilai signifikansi rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan $0,005 < 0,05$ dan nilai *beta* sebesar $0,290$ yang berarti bahwa rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dengan demikian hipotesis 5 **diterima**.

Hipotesis 6: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel 6 diketahui besar nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan $0,610 > 0,05$ dan nilai *beta* sebesar $0,055$ yang berarti bahwa promosi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dengan demikian hipotesis 6 **ditolak**.

Pengaruh Promosi terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan uji t yang ditunjukkan tabel 6, pada variabel promosi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,041$, nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan (α) sebesar $0,05$ dan nilai *beta* sebesar $0,212$. Hal ini berarti promosi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien arah positif mengindikasikan bahwa promosi sangatlah mempengaruhi kepuasan kerja karyawan apabila lebih ditingkatkan dan dioptimalkan pelaksanaannya. Promosi merupakan hal yang paling dinanti oleh banyak karyawan terlebih pada karyawan yang sudah loyal dan memiliki masa jabatan yang sudah lama. Pelaksanaan promosi sendiri dianggap banyak karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2018) yang menyatakan bahwa promosi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan uji t yang ditunjukkan tabel 6, pada variabel rekan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,005, nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 dan nilai beta sebesar 0,290. Hal ini berarti rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien arah positif mengindikasikan bahwa rekan kerja yang baik, positif dan suportif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam sebuah pekerjaan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja secara personal maupun tim. Rekan kerja dianggap sangatlah mempengaruhi kinerja seseorang karena karyawan dituntut untuk terus bisa berinteraksi dan berkomunikasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Oleh karena itu rekan kerja yang baik positif dan suportif sangatlah membantu dalam mempercepat menyelesaikan suatu pekerjaan dan memberikan kenyamanan untuk antar karyawan dalam mengkomunikasikan suatu pekerjaan. Komunikasi dan kenyamanan dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan itulah yang memberikan kepuasan kerja untuk karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2014) yang menyatakan bahwa rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan unsur penting untuk mendorong karyawan bekerja secara optimum sehingga mampu mencapai target-target kerja yang ditetapkan perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin baik kinerja perusahaan. Tingkat kepuasan karyawan PT. BPR BKK (Perseroda) Kabupaten Demak sudah baik yang berdampak pada kepatuhan karyawan pada aturan-aturan yang diberlakukan perusahaan.

Secara teoritik factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: pekerjaan itu sendiri, kompensasi (gaji), promosi, atasan, rekan kerja dan lingkungan kerja. Berbeda dengan yang terjadi pada PT.BPR BKK(Perseroda) Kabupaten Demak, tidak semua factor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hanya promosi dan rekan kerja yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan factor lainnya tidak berpengaruh signifikan.

Referensi :

- Agustinus Nugroho, S.E., M.Ihm., Kevin Tanoyo, T. Y. W. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya*. 410–426.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6, 1–11.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan DAN Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SERTA Dampaknya PADA Kinerja Perusahaan*. 1996, 124–135.

- Bagus, I., Pratama, W., Agung, A., & Sriathi, A. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel*. 4(11), 3565–3591.
- Ikhsan, A. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*. 2, 17–35.
- Josiah, T. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Provinsi Lampung*. 2(1), 16–29.
- Maulana, W. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan*. 3(1).
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja DAN Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Nasuka, Andi Tri Haryono Se Mm., Leonardo B Hashiolan Se, M. (N.D.). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Bkk Semarang*.
- Nunung GHONIYAH, M. (2011). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. 2(2), 118–129.
- Rasmuji, PUTRIANTI DWI RATNAWATI. (2017). *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja*. 32(2), 178–194.
- Rozal, M. (2018). *Pengaruh Motivasi DAN Kompensasi TERHADAP Kinerja Karyawan PADA Pt Takeda Indonesia*. 20.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja PADA Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sepang², Z. S. T. J., & Lumanauw³, B. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Bca Tbk. Manado*. 5(1), 30–37.
- Setiyati, R., Hikmawati, E., Unggul, U. E., Hukum, F., & Esa, U. (2020). *Strategi MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA*. 17.
- Suciadi, I., Angelo Wijaya, M., & Marcus Remiasa, I. (2017). *Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya*.
- Sudikdo, A. (2009). *Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Utama Bina Farma Di Pontianak*.
- Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 5(4), 1969–1997.
- Utama, A. A. N. B. D. I. G. A. S. I. W. M. (N.D.). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.
- Yuliantika, E. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*