

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.TRUST FINANCE INDONESIA
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Oleh

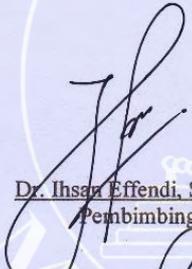
**MUHAMMAD TAUFIQ IHSAN
148320003**

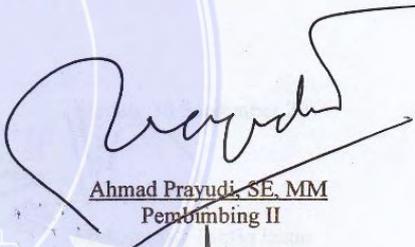


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan PT. Trust Finance Indonesia Cabang Medan
Nama : Muhammad Taufiq Ihsan
NPM : 148320003
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Pembimbing I


Ahmad Prayudi, SE, MM
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus : 30 September 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 September 2019



Muhammad Taufiq Ihsan
148320003

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Taufiq Ihsan
NPM : 148320003
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Trust Finance Indonesia Cabang Medan.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Universitas Medan Area

Pada Tanggal : 30 September 2019

Yang Menyatakan



Muhammad Taufiq Ihsan

Abstrak

Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Trust Finance Indonesia Cabang Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Trust Finance Indonesia Cabang Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Trust Finance Indonesia Cabang Medan. Sebanyak 56 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden diambil dari seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengawasan sebesar $0,390 < t_{tabel} 2,055$ dengan probabilitas t yakni sig 0,700 lebih besar dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Pada variabel kompensasi sebesar 0,110 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,055 dengan probabilitas t yakni sig 0,913 lebih besar dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Pada variabel lingkungan kerja sebesar 5,288 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,055 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $10,233 > 2,96$ dengan sig $0,000 < 0,05$, berarti pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,541. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 54,1%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 54,1% kepuasan kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengawasan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

The Effect of Supervision, Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Medan Branch Trust Finance Indonesia

This study aims to determine "The Effect of Supervision, Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Trust Finance Indonesia Medan Branch ". This type of research is associative research that is asking the relationship between two or more variables. The population in this study were employees at PT. Trust Finance Indonesia Medan Branch. A total of 56 employees. And by using the saturated sample technique, the number of samples in this study were 30 respondents taken from all employees.

Based on the results of the t test it can be seen that the t count on the surveillance variable is $0.390 < t_{table} 2.055$ with the probability of t sig 0.700 is greater than the significance limit of 0.05. Based on this value, the supervision variable does not affect the job satisfaction variable. In the compensation variable of 0.110 is smaller than t table of 2.055 with a probability of t that is sig 0.913 is greater than the significance limit of 0.05, then the compensation variable partially does not affect the job satisfaction variable. On the work environment variable of 5.288 is greater than t table of 2.055 with a probability of t, ie 0.000 is smaller than the significance limit of 0.05, then the work environment variable partially influences the job satisfaction variable. Based on the results of the F test the Fcount value of $10.233 > 2.96$ was obtained with a sig of $0.000 < 0.05$, which means that supervision, compensation and the work environment simultaneously affected job satisfaction. R Square value obtained is 0.541. To see the effect of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so we get $KD = 54.1\%$. This figure shows that 54.1% of job satisfaction (dependent variable) can be explained by supervision, compensation and work environment. The remaining 45.9% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Supervision, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Trust Finance Indonesia Cabang Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Dan tidaklah berlebihan apabila penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I Saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Ahmad Prayudi SE, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.

7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat-sahabatku Jhodi Franata, Siti Aisyah yang membantu, serta teman seperjuangan Robby Imam Kurniawan dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Juni 2019

Muhammad Taufiq Ihsan

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	5
1.3.Tujuan Penelitian	5
1.4.Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1.Pengawasan	7
2.1.1. Pengertian Pengawasan	7
2.1.2. Tujuan Dan Fungsi Pengawasan	8
2.1.3. Metode Dan Proses Pengawasan	9
2.1.4. Indikator Pengawasan	11
2.2. Kompensasi	
2.2.1. Pengertian Kompensasi	12
2.2.2. Fungsi Dan Tujuan Kompensasi	13
2.2.3. Sistem Kompensasi	14
2.2.4. Asas Kompensasi	15
2.2.5. Indikator Kompensasi	16
2.3. Lingkungan Kerja	16
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.3.2. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	17
2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja	18
2.4. Kepuasan Kerja	
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	19

2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
2.4.3. Indikator Kepuasan Kerja	21
2.5 Penelitian Terdahulu	23
2.6 Kerangka Konseptual	24
2.7 Hipotesis	25
BAB III. METODE PENELITIAN	26
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	26
3.1.1. Jenis Penelitian	26
3.1.2. Lokasi Penelitian	26
3.1.3. Waktu Penelitian	27
3.2. Populasi dan Sampel	27
3.2.1. Populasi	27
3.2.2. Sampel	28
3.3. Defenisi Operasional	28
3.4. Jenis dan Sumber Data	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data	30
3.6. Teknik Analisis Data	31
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas	31
3.6.2. Uji Statistik	32
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	32
3.6.4. Uji Hipotesis	34
3.6.5. Koefisien Determinasi	35
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	36
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	36
4.1.2. Struktur Organisasi	38
4.1.3. Penyajian Data Responden	38
4.1.4. Penyajian Data Kuesioner Responden	38
4.2. Hasil Penelitian	47
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	47
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	50
4.2.3. Uji Statistik	54

4.2.4. Uji Hipotesis.....	55
4.2.5. Koefisien Determinasi.....	59
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	59

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2 Karyawan PT. Trust Finance Indonesia cabang Medan	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 3.4 Bobot Nilai Angket	30
Tabel 4.1 Pertanyaan 1 Variabel Pengawasan.....	49
Tabel 4.2 Pertanyaan 2 Variabel Pengawasan.....	40
Tabel 4.3 Pertanyaan 3 Variabel Pengawasan.....	40
Tabel 4.4 Pertanyaan 4 Variabel Pengawasan.....	41
Tabel 4.5 Pertanyaan 1 Variabel Kompensasi	41
Tabel 4.6 Pertanyaan 2 Variabel Kompensasi.....	42
Tabel 4.7 Pertanyaan 3 Variabel Kompensasi.....	42
Tabel 4.8 Pertanyaan 1 Variabel Lingkungan Kerja	43
Tabel 4.9 Pertanyaan 2 Variabel Lingkungan Kerja	43
Tabel 4.10 Pertanyaan 3 Variabel Lingkungan Kerja	44
Tabel 4.11 Pertanyaan 4 Variabel Lingkungan Kerja	44
Tabel 4.12 Pertanyaan 1 Variabel Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.13 Pertanyaan 2 Variabel Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.14 Pertanyaan 3 Variabel Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.15 Pertanyaan 4 Variabel Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.16 Pertanyaan 5 Variabel Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.17 Estimasi Uji Validitas	48
Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas	49

Tabel 4.19 Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.20 Analisis Linier Berganda	54
Tabel 4.21 Uji Parsial	56
Tabel 4.22 Uji Simultan	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	38
Gambar 4.2 Histogram	50
Gambar 4.3 Probabilityplot	51
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu ketika saya melihat kondisi di perusahaan tempat saya bekerja dimana para rekan kerja selalu mengeluhkan gaji yang didapat ketika tanggal gajian itu tiba, mereka berkata gaji sikit tapi selalu di awasi. Memang saya sendiri sebagai seorang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut merasa kurang nyaman bekerja jika selalu di awasi padahal perusahaan memberikan kompensasi tidak begitu besar. Dari hal ini muncul di pikiran saya bagaimana sebenarnya kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini. Maka dari itu saya ingin melakukan penelitian pada perusahaan tempat saya bekerja, bagaimana sebenarnya pengaruh pengawasan juga kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Trust Finance Indonesia cabang Medan.

Menurut Siagian (2009:67) pengawasan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

Menurut Nugroho (2017:62), menyatakan bahwa dalam manajemen suatu organisasi, kegiatan pengendalian dan pengawasan merupakan kegiatan yang bersamaan dilakukan setelah kegiatan mulai dilaksanakan. Pengendalian dalam proses manajemen secara umum terdiri dari kegiatan : pengawasan/pengamatan pelaksanaan, perbandingan kegiatan pelaksanaan dengan rencana/standar yang telah ditetapkan sebelumnya, dan revisi pelaksanaan kegiatan yang menyimpang dari rencana/standar sebelumnya.

Kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan (A.Hussein Fattah, 63).

Menurut Widodo (2017:115) pelaksanaan pengawasan bertujuan untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan/atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang luas, dan mengumpulkan data-data maupun bahan-bahan keterangan guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru.

Berdasarkan survey pendahuluan diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Trust Finance Indonesia cabang Medan masih kurang baik, hal tersebut terbukti dari karyawan yang mengungkapkan bahwa dirinya bekerja pada perusahaan tersebut hanyalah sekedar untuk melanjutkan kehidupan, ketika mereka ditanya puaskah bekerja disini, mereka hanya tersenyum.

Untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan mungkin harus memberikan sesuatu yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Memberikan sesuatu yang diinginkan karyawan dengan batas kewajaran mungkin bisa menjadi solusi untuk meningkatkannya.

Memberikan kompensasi yang sesuai, setiap karyawan bekerja pasti mengharapkan timbal balik yakni mengharapkan kompensasi yang sesuai. Kompensasi selalu menjadi hal utama untuk mendorong kepuasan kerja karyawan,

dengan diberikannya kompensasi biasanya karyawan merasa puas karena karyawan merasa pekerjaannya dihargai. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk di dalamnya insentif atau perangsang dan program kesejahteraan pegawai (*employee benefit and services*). Insentif bisa meningkatkan produktivitas (Justin T. Sirait, 181).

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja.

Menurut Edy (2009 : 178) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Kemudian jika kompensasi dan

promosi kurang tepat maka karyawan akan merasa kurang puas dengan promosi jabatan dan kompensasi yang ada.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melihat pengaruh antara pengawasan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Trust Finance Indonesia Cabang Medan”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka rumusan masalahnya ialah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Trust Finance Indonesia Cabang Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Trust Finance Indonesia Cabang Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Trust Finance Indonesia Cabang Medan ?
- d. Apakah ada pengaruh pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Trust Finance Indonesia Cabang Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trust Fiance Indonesia Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trust Fiance Indonesia Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trust Fiance Indonesia Cabang Medan.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trust Fiance Indonesia Cabang Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

- b. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Trust Finance Indonesia, Tbk cabang Medan.

- c. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengawasan

2.1.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi terakhir dari fungsi manajemen setelah fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), *organizing*, *staffing*, *directing*. Fungsi-fungsi tersebut merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan usaha menjalankan perusahaan/organisasi sehingga seluruh proses pelaksanaan kegiatan selalu menuju ke arah tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan pada saat kegiatan berlangsung, sehingga segala tindakan yang keluar dari rel yang telah ditentukan dapat segera di kembalikan pada jalurnya, sehingga penyimpangan yang terjadi tidak berjalan terlalu jauh (Natalia, 2011).

Menurut Siagian (2009:67) pengawasan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

Sujamto (2011:17) menyatakan pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengawasi setiap karyawannya agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan

2.1.2 Tujuan Dan Fungsi Pengawasan

William H. Newman dalam Handoko (2010 : 363) mengatakan, bahwa sasaran pengawasan adalah mewujudkan dan meningkatkan keefisienan, keefektifan, dan ketertiban dalam pencapaian organisasi. Pengawasan akan berjalan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati.

Menurut Ernie Saefulah (2009:12) fungsi pengawasan diantaranya yaitu :

- a. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang ditetapkan.
- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
- c. Melakukan berbagai alternative solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Maringan (2012:62) fungsi pengawasan diantaranya yaitu :

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang diberi tugas dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Mendidik para pejabat agar mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
- c. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, kelalaian dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Karena itu, agar sistem pengawasan benar-benar merealisasikan tujuannya, maka suatu sistem pengawasan harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan. Berdasarkan penyimpangan-penyimpangan itu dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan selanjutnya agar pelaksanaan keseluruhan benar-benar sesuai atau mendetail yang direncanakan sebelumnya.

2.1.3 Metode dan Proses Pengawasan

Taufiq (2014:36) menjelaskan metode pengawasan di dalam manajemen yang paling di kenal adalah metode pengawasan dengan dua pendekatan yaitu :

1. Pendekatan pengawasan non-kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan tidak melibatkan angka dan dapat digunakan untuk mengawasi prestasi organisasi secara keseluruhan.

Pendekatan pengawasan ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut :

- a. Pengendalian dengan observasi untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi seperti pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai.
- b. Inspeksi teratur dan langsung, dimana inspeksi ini dilakukan rutin secara periodik dengan mengamati kegiatan yang bisa diobservasi langsung.
- c. Laporan lisan dan tertulis, dimana laporan ini berisi informasi yang dibutuhkan secara cepat disertai dengan *feedback* dari bawahan dengan pelaksanaan yang lebih cepat.

d. Diskusi terbuka manajer dengan pegawainya tentang pelaksanaan suatu kegiatan, dimana cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena masalah yang dihadapi pegawai dilapangan dapat dinegosiasikan untuk dipecahkan bersama.

1. Pendekatan pengawasan kuantitatif

Pendekatan pengawasan ini dilakukan dengan melibatkan angka untuk menilai suatu prestasi organisasi, beberapa teknik pelaksanaan pendekatan ini adalah :

- a. Anggaran operasi, anggaran pembelanjaan modal, anggaran penjualan, seperti *planning programing, budgeting system, zero base budgeting,* dan *human resource accounting.*
- b. Audit yang bertujuan untuk membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara mengajukan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar mengenai kegiatan yang dilaksanakan.

Handoko (2009) menyatakan ada 5 tahapan dalam proses pengawasan yaitu:

1. Penetapan standar pelaksanaan

Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh sebab itu, langkah kedua dalam proses pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu 1) pengamatan (observasi), 2) laporan-laporan, baik lisan dan tertulis, 3) metode-metode otomatis dan 4) inspeksi, pengujian (test), atau dengan pengambilan sampel.

4. Perbandingan pelaksanaan dengan standard dan analisa penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.

5. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil.

2.1.4. Indikator Pengawasan

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Adapun indikator-indikator pengawasan yang dikembangkan menurut Ibrahim (2009:163) sebagai berikut :

- a) Inspeksi langsung, yaitu pemeriksaan yang dilakukan dengan cara melakukan observasi secara langsung.
- b) Observasi ditempat (on the spot observation), yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung ditempat bekerja.
- c) Laporan ditempat (on the spot report), yaitu penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d) Laporan tertulis , yaitu laporan yang disampaikan secara tulisan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2009:245) Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Tubagus (2015:163) menyatakan bahwa kompensasi juga disebut penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

2.2.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin dalam Lijan (2018:225) sebagai berikut :

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan Sumber Daya Manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

Sementara itu, Werther dan Davis dalam Lijan (2018:225) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh delapan faktor.

1. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi
2. Mempertahankan pegawai yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum

7. Memfasilitasi pengertian
8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Kompensasi haruslah memberikan dampak positif baik bagi pegawai maupun bagi organisasi.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Sutrisno (2009:184) bahwa tujuan memberikan kompensasi pelengkap seperti fasilitas kesehatan, tunjangan, transportasi perumahan dan lain-lain adalah untuk :

1. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan.
2. Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran karyawan.
3. Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.

2.2.3 Sistem Kompensasi

Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi (*reward*) adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten.

Menurut Hasibuan (2011:124) sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan antara lain :

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan.

2. Sistem hasil

Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Selain itu menurut Dito (2010:32) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

1. Sistem waktu
2. Sistem hasil (*output*)
3. Sistem borongan

Hal ini juga didukung oleh pendapat menurut Ardana (2012:155) sistem pembayaran kompensasi yaitu sistem waktu, sistem hasil dan sistem borongan.

2.2.4 Asas Kompensasi

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan, serta asas kelayakan dan kewajaran dengan memperhatikan asas undang-undang perburuhan yang berlaku.

Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi (Suwanto, dkk 2013:220,221) :

1. Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan atas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan.

2. Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan di nikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

2.2.5. Indikator Kompensasi

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2009:16) adalah:

- a. Gaji, yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif, penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.
- c. Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Danang Sutoyo (2012:43) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat berpengaruh untuk kelangsungan perusahaan, bagaimana tidak, jika seluruh karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya maka apapun yang dilakukan oleh karyawan hasilnya tidak akan optimal, itu terjadi disebabkan oleh keinginan bekerja karyawan yang tidak sepenuhnya untuk perusahaan, dan berdampak terhadap hasil kerja sehingga jika hasil kerja tidak baik maka perusahaan pun akan diragukan kelangsungannya.

Kepuasan kerja adalah penilaian individu terhadap pekerjaannya dimana kepuasan atau ketidakpuasan kerja bukan hanya bergantung pada kondisi kerja namun bergantung juga pada harapan yang dimiliki individu tersebut (Lu, Barribal, Zhang & While, 2012).

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2013)

Kepuasan kerja dalam Robbins dan Judge (2009:99) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam Sutrisno (2009, 77-80) adalah :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli dalam Sutrisno (2009:79), bahwa adanya beberapa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

1. Kedudukan. Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
2. Pangkat. Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
3. Jaminan finansial dan sosial. Hal ini kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Mutu pengawasan. Hubungan antara karyawan dan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktivitas kerja.

Kemudian menurut Mangkunegara (2013:120) menyatakan ada dua hal faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap bekerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011:860) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. Supervisi (komunikasi)

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi.

3. Organisasi dan Manajemen

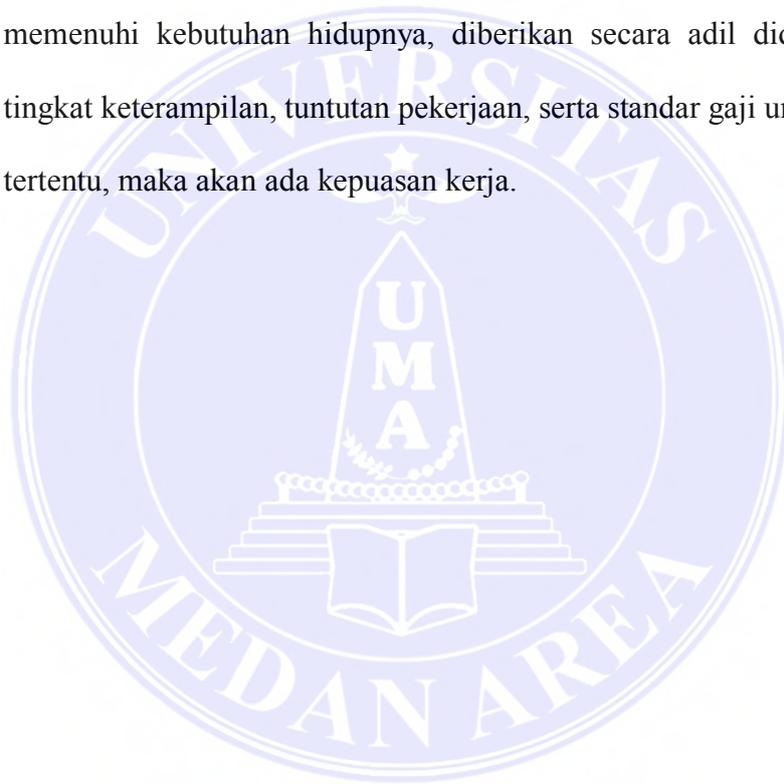
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju (promosi)

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.



2.5 Penelitian Terdahulu

Secara ringkas beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

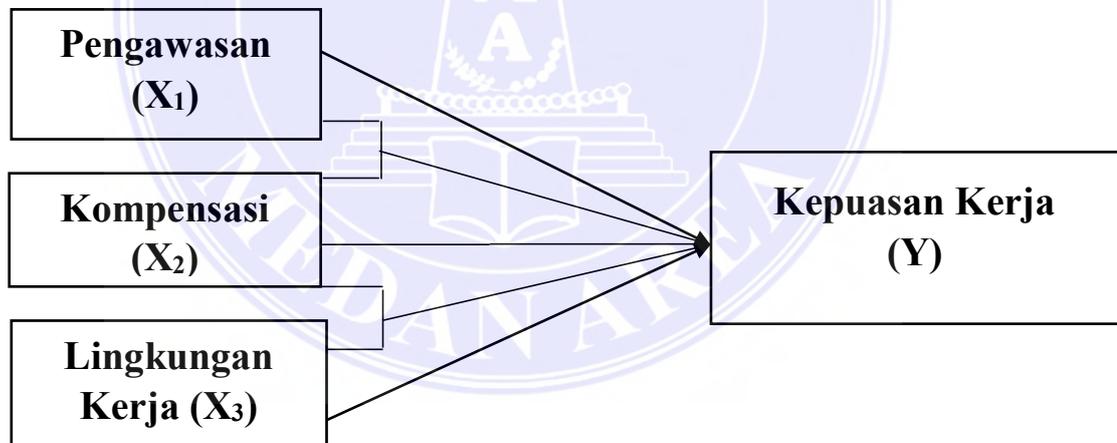
Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini	2015	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat
2.	Ragil Ferdi Ari Agusti	2018	Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan	Hasil penelitian menunjukkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Mirsa Lukas, Bernhard Tewal dan Mac Donald Walangitan	2017	Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Aprilandi	2015	Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, promosi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5.	Jamilu B. Salisu, Ezekiel Chinyio dan Subashini Suresh	2015	The Impact Of Compensation On The Job Satisfaction Of Public Sector Construction Workers Of Jigawa State Of Nigeria	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena pekerja sector publik di Nigeria tidak puas dengan gaji mereka

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini berfungsi untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat di uji (Sugiyono : 2012)

Dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

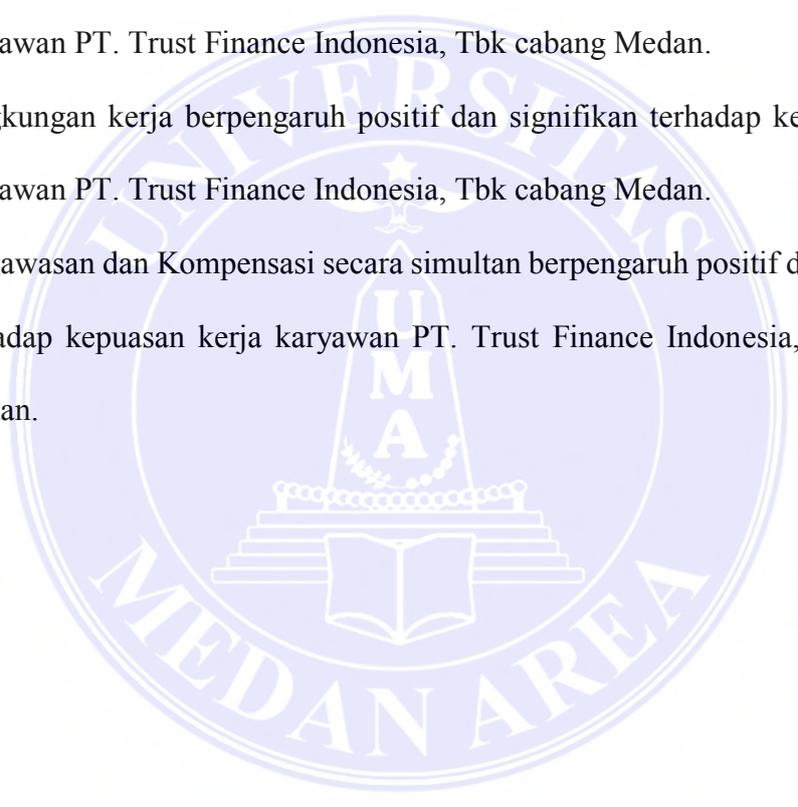


Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trust Finance Indonesia, Tbk cabang Medan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trust Finance Indonesia, Tbk cabang Medan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trust Finance Indonesia, Tbk cabang Medan.
4. Pengawasan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trust Finance Indonesia, Tbk cabang Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Disini peneliti menggunakan penelitian asosiatif, dikarenakan penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu pengawasan, kompensasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013:5) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Trust Finance Indonesia, Tbk cabang Medan, dimana perusahaan tersebut beralamat Jl. K. H. Wahid Hasyim No.73D Medan. Dengan nomor telepon 061-4554988.

3.1.3 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak April 2019 sampai dengan selesai, yang dapat dilihat perincian waktunya sebagai berikut :

Kegiatan	Apr 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agu 2019				Sep 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																								
Seminar Proposal																								
Riset																								
Seminar Hasil																								
Pengajuan Meja Hijau																								
Sidang Meja Hijau																								

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:215) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trust Finance Indonesia, Tbk cabang Medan yaitu 56 orang karyawan.

Tabel 3.2
Karyawan PT. Trust Finance Indonesia cabang Medan

Jabatan	Jumlah
Staff Input Data	9 Orang
Keuangan	2 Orang
Marketing	14 Orang
Collection	8 Orang
Front Line	5 Orang
Back Office	12 Orang
Umum	6 Orang
Total	56 Orang

Sumber : PT. Trust Finance Indonesia, Tbk cabang Medan

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:62) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid. . Dan pada penelitian ini yang akan di jadikan sebagai sampel adalah sebanyak 30 orang karyawan PT.Trust Finance Indonesia, Tbk cabang Medan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut Sugiyono (2009:88) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang diperoleh lebih representative dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya.

3.3 Definisi Operasional

Defensi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini defenisi operasional yang diukur adalah variabel pengawasan (X_1), kompensasi (X_2) sebagai varibel bebas dan kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pengawasan (X ₁)	Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana.	a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat c. Laporan ditempat d. Laporan tertulis	<i>Likert</i>
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.	a. Gaji b. Insentif c. Bonus	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain	a. Penerangan/Cahaya di tempat kerja b. Sirkulasi udara ditempat kerja c. Kebisingan ditempat kerja d. Keamanan ditempat kerja	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan perasaan senang tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.	a. Isi Pekerjaan b. Supervisi (komunikasi) c. Organisasi dan Manajemen d. Kesempatan untuk maju (promosi) e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial	<i>Likert</i>

Sumber : Handoko (2009:90), Kadarisman (2012:88) dan Saputra (2015:17), Danang (2012:43)

3.4 Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan :

Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian angket (*questionnaire*), pengamatan serta wawancara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapun teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angket

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012:56)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2010:78) instrument yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program *SPSS 16.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
2. Jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada :

1. Nilai alpha cronbach 0,00 – 0,20 yang berarti sangat rendah
2. Nilai alpha cronbach 0,21 – 0,40 yang berarti rendah
3. Nilai alpha cronbach 0,42 – 0,60 yang berarti cukup tinggi

4. Nilai alpha cronbach 0,61 – 0,80 yang berarti tinggi
5. Nilai alpha cronbach 0,81 – 1,00 yang berarti sangat tinggi

3.6.2 Uji Statistik

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *SPSS 20.00 for windows* yaitu :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

X₁ = Variabel bebas (Pengawasan)

X₂ = Variabel bebas (Kompensasi)

α = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error yaitu 0,05 (5%)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti

diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali, 2011:139).

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung}

berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*adjusted* R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

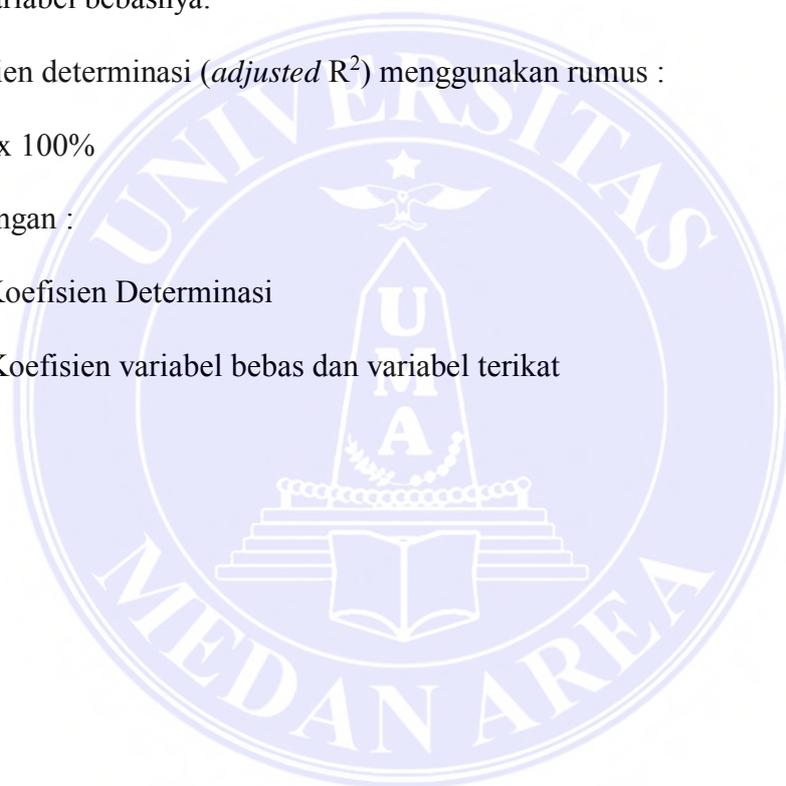
Koefisien determinasi (*adjusted* R^2) menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r = Koefisien variabel bebas dan variabel terikat



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} $0,390 < 2,055$ yang artinya secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan pada nilai signifikansinya $0,700 > 0,05$ yang artinya secara parsial juga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan saat ini tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Trust Finance Indonesia cabang Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} $0,110 < 2,055$ yang artinya secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan pada nilai signifikansinya $0,913 > 0,05$ yang artinya secara parsial juga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi saat ini tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Trust Finance Indonesia cabang Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} $5,288 > 2,055$ yang artinya secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan pada nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang artinya secara parsial juga berpengaruh

terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja saat ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Trust Finance Indonesia cabang Medan.

Dari ketiga variabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel pengawasan dan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, dan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $10,233 > 2,96$ dan nilai sig. $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan, kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Trust Finance Indonesia cabang Medan.

5. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R square yang diperoleh sebesar 0,541, jadi sumbangan pengaruh atau proporsi dari variabel independent yaitu 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk pengawasan, jika yang dibahas adalah kepuasan kerja, maka kebanyakan karyawan lebih mencapai tingkat kepuasan kerja apabila tidak diawasi ketika dia sedang bekerja. Tetapi jika hanya meng-kedepankan kepuasan kerja karyawan saja maka belum tentu akan berdampak baik terhadap

perusahaan. Maka dari itu hendaknya pengawasan dilakukan dengan baik dan benar agar perusahaan mencapai titik yang di inginkan.

2. Untuk kompensasi, dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa masih belum memenuhi kepuasan kerja karyawan. Sebenarnya sudah ada ketetapan-ketetapan dari pemerintah untuk hal kompensasi tersebut, tapi terkadang masih saja ada perusahaan yang tidak mengindahkan ketetapan tersebut, memberi gaji karyawan di bawah upah minimum yang telah ditetapkan misalnya. Maka dari itu hendaklah seharusnya perusahaan menaati peraturan-peraturan yang ada demi tercapainya kepuasan kerja karyawan yang juga dapat berdampak positif bagi perusahaan.

3. Untuk lingkungan kerja, di lihat dari hasil penelitian bahwa variabel ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan harus mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang seperti ini, dan alangkah lebih baik jika bisa ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. T. (2014). *Manajemen Strategik : Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Narimawati, U. (2010). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Nugroho, D. A. (2017). *Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba*. Malang: UB Press.
- Sudiharto. (2009). *Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal

- Agusti, R. F. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nagoya Motor Indonesia Medan . *Jurnal Ekonomi*.
- Akhwanul, & Ihda. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi vol 4*.

- Aprilandi. (2015). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru. *Ekonomi vol 2*.
- Jamilu, Ezekiel, & dkk. (2015). The Impact Of Compensation On The Job Satisfaction Of Public Sector Construction Workers Of Jigawa State Of Nigeria. *vol 6*.
- Mirsa, Bernhard, & dkk. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA vol 5*.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 20-27.





KUESIONER

PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TRUST FINANCE INDONESIA CABANG MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (\surd) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

II. DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Inspeksi langsung						
1	Anda senang jika manajer mengawasi pekerjaan anda secara langsung					
Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>)						
2	Manajer sering mengamati pekerjaan anda langsung pada tempat kerja anda					
Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>),						
3	Manajer mendengarkan penyampaian keputusan pekerjaan anda					
Laporan tertulis						
4	Anda selalu memberikan laporan pekerjaan secara tertulis kepada manajer					

2. VARIABEL BEBAS KOMPENSASI (X₂)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Gaji						
1	Anda menerima gaji penuh walaupun ada absen pada kehadiran anda					
Insentif						
2	Perusahaan selalu memberikan insentif untuk memotivasi pekerjaan anda					
Bonus						
3	Perusahaan memberikan anda bonus karena pekerjaan anda memenuhi sasaran					

3. VARIABEL BEBAS LINGKUNGAN KERJA (X3)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Penerangan/cahaya ditempat kerja						
1	Penerangan/cahaya ditempat kerja anda sudah sesuai dengan yang anda inginkan					
Sirkulasi udara						
2	Ditempat kerja anda memiliki sirkulasi udara yang baik					
Kebisingan ditempat kerja						
3	Tempat kerja anda jauh dari kebisingan					
Keamanan ditempat kerja						
4	Keamanan ditempat kerja anda sudah cukup baik					



4. VARIABEL TERIKAT KEPUASAN KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Isi Pekerjaan						
1	Manajer mempercayai anda atas pekerjaan anda					
Supervisi (komunikasi)						
2	Anda memiliki hubungan baik dengan manajer anda di dalam pekerjaan					
Organisasi dan Manajemen						
3	Kondisi manajemen pada perusahaan anda memberikan kenyamanan terhadap anda dalam melakukan pekerjaan					
Kesempatan untuk maju (promosi)						
4	Adanya kesempatan untuk maju di perusahaan anda					
Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial						
5	Gaji yang anda terima sudah sesuai dari segala aspek					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

TABULASI DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS X1, X2,X3, Y

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	1	1	2	2	3	1	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5
2	1	1	2	1	2	2	2	5	5	4	4	5	3	4	4	4
3	1	1	3	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	2	2	2	2	3	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	1	1	2	3	2	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4
6	1	1	3	2	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3
7	2	2	3	3	3	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4
8	2	2	2	2	3	3	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5
9	2	2	3	3	2	1	1	4	4	4	5	4	4	5	5	5
10	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	5	5	5	5	4
11	2	2	3	1	2	3	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4
12	2	2	1	1	3	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4
13	2	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	3
14	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4



Variabel Pengawasan (X₁)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	17	56.7	56.7	56.7
Tidak Setuju	8	26.7	26.7	83.3
Valid Ragu-Ragu	2	6.7	6.7	90.0
Setuju	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	17	56.7	56.7	56.7
Tidak Setuju	8	26.7	26.7	83.3
Valid Ragu-Ragu	2	6.7	6.7	90.0
Setuju	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	13.3	13.3	13.3
Tidak Setuju	7	23.3	23.3	36.7
Valid Ragu-Ragu	17	56.7	56.7	93.3
Setuju	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
Tidak Setuju	8	26.7	26.7	43.3
Valid Ragu-Ragu	16	53.3	53.3	96.7
Setuju	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Variabel Kompensasi (X₂)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	20.0	20.0
	Ragu-Ragu	20	66.7	86.7
	Setuju	4	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	30.0	30.0
	Ragu-Ragu	15	50.0	80.0
	Setuju	6	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	16	53.3	70.0
	Setuju	9	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	10.0	10.0	10.0
Valid Setuju	15	50.0	50.0	60.0
Valid Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	3.3	3.3	3.3
Valid Setuju	18	60.0	60.0	63.3
Valid Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	50.0	50.0	50.0
Valid Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	56.7	56.7	56.7
Valid Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	3.3	3.3	3.3
Valid Setuju	14	46.7	46.7	50.0
Valid Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	3.3	3.3	3.3
Valid Setuju	14	46.7	46.7	50.0
Valid Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Valid Setuju	9	30.0	30.0	33.3
Valid Sangat Setuju	20	66.7	66.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	53.3	53.3	53.3
Valid Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	14	46.7	46.7	46.7
Valid Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Regression

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.489	1.256

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.459	3	16.153	10.233	.000 ^b
	Residual	41.041	26	1.579		
	Total	89.500	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

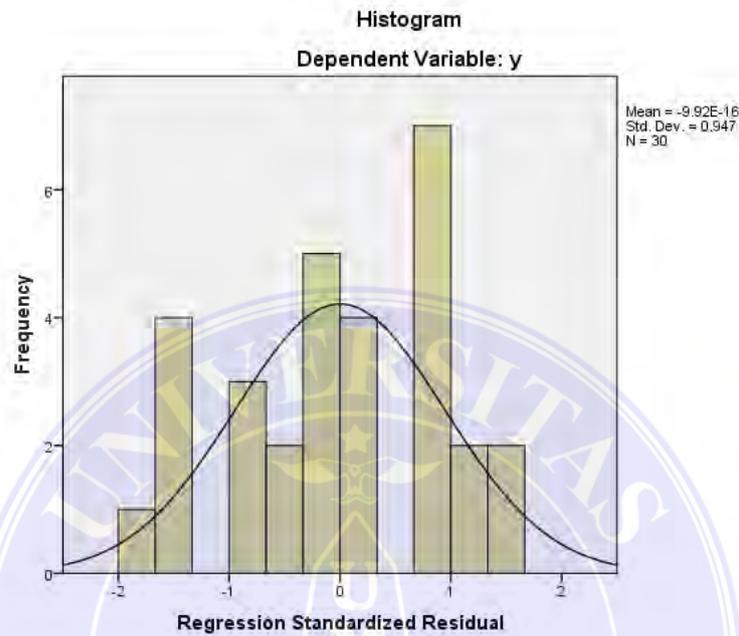
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.228	3.653		1.705	.100
	x1	.032	.081	.052	.390	.700
	x2	.015	.136	.015	.110	.913
	x3	.904	.171	.736	5.288	.000

a. Dependent Variable: y

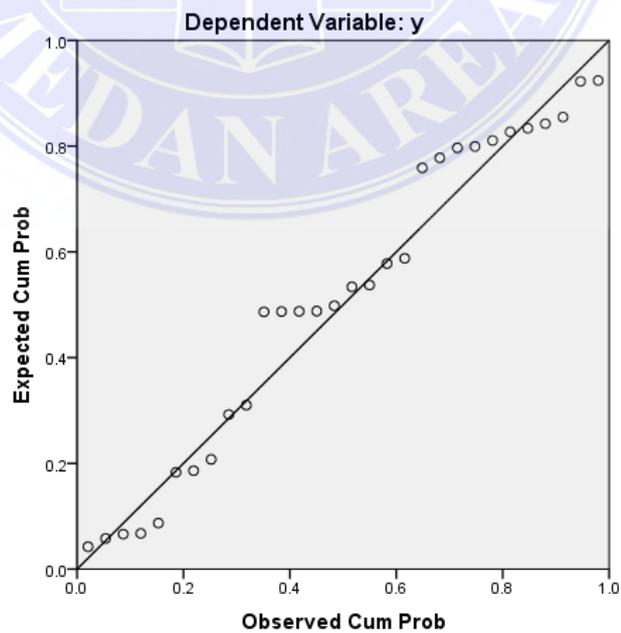
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	pengawasan	.981	1.019
	kompensasi	.896	1.116
	lingkungan kerja	.911	1.098

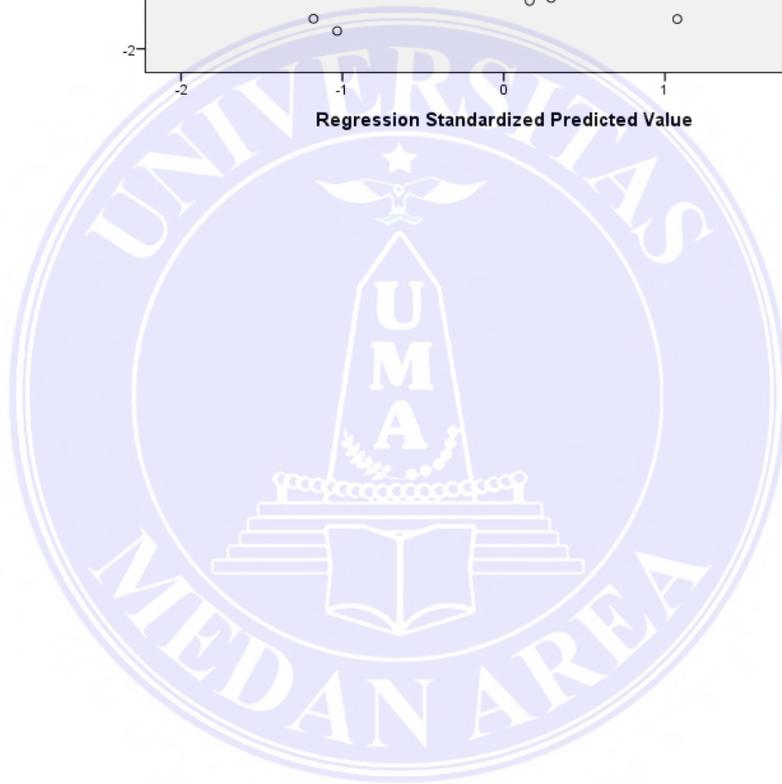
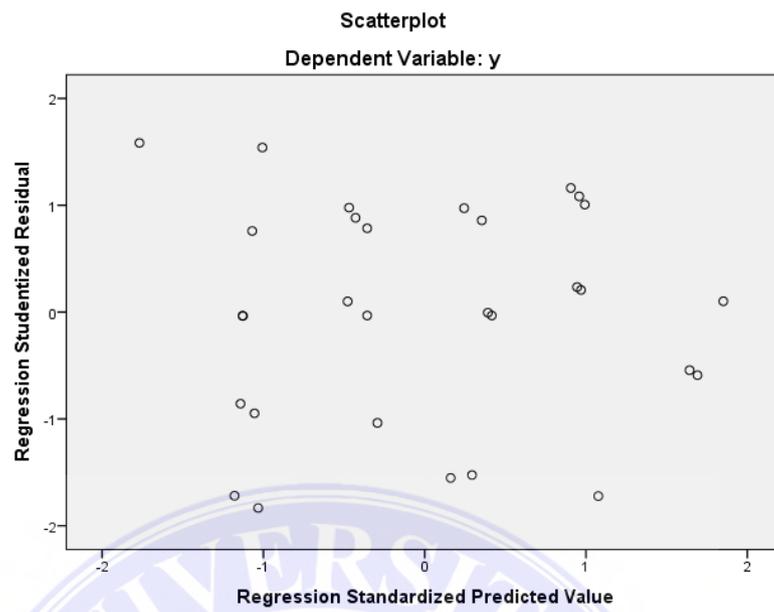
a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Tabulasi Data Variabel Pengawasan (X₁)

No.	P1	P2	P3	P4	Total
1	1	1	3	3	8
2	1	1	3	3	8
3	1	1	4	4	10
4	2	2	3	3	10
5	1	1	3	3	8
6	1	1	2	3	7
7	2	2	3	3	10
8	2	2	2	2	8
9	4	4	3	3	14
10	1	1	3	3	8
11	1	1	3	1	6
12	1	1	1	1	4
13	2	2	2	2	8
14	1	1	2	2	6
15	3	3	3	3	12
16	1	1	2	2	6
17	1	1	1	1	4
18	4	4	3	2	13
19	2	2	3	3	10
20	1	1	2	2	6
21	1	1	3	3	8
22	2	2	2	2	8
23	3	3	3	3	12
24	4	4	4	3	15
25	1	1	3	3	8
26	1	1	3	2	7
27	2	2	3	3	10
28	1	1	1	1	4
29	2	2	3	3	10
30	1	1	1	1	4

Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X₂)

No.	P1	P2	P3	Total
1	3	2	2	7
2	3	3	3	9
3	4	4	4	12
4	3	3	3	9
5	2	2	3	7
6	3	3	3	9
7	3	3	3	9
8	4	4	4	12
9	2	2	2	6
10	4	4	4	12
11	3	3	4	10
12	3	3	4	10
13	3	3	3	9
14	2	2	3	7
15	3	3	3	9
16	3	3	3	9
17	4	4	4	12
18	3	3	3	9
19	3	3	4	10
20	3	3	3	9
21	2	2	2	6
22	2	2	3	7
23	3	3	3	9
24	3	2	3	8
25	3	3	3	9
26	3	2	2	7
27	3	3	3	9
28	3	4	4	11
29	3	4	4	11
30	2	2	2	6

Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No.	P1	P2	P3	P4	Total
1	4	4	5	4	17
2	4	5	5	4	18
3	5	5	5	4	19
4	5	4	4	4	17
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	4	5	4	17
10	3	4	4	4	15
11	3	4	4	5	16
12	4	5	5	5	19
13	5	5	4	5	19
14	5	4	4	4	17
15	4	4	5	5	18
16	3	5	5	5	18
17	4	4	4	5	17
18	4	4	5	5	18
19	4	4	5	5	18
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	4	19
22	5	5	5	4	19
23	4	4	4	4	16
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	5	20
26	5	5	4	5	19
27	5	4	4	4	17
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	5	3	5	5	18

Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	5	4	4	23
2	4	4	5	4	4	21
3	4	4	5	4	5	22
4	5	4	5	4	5	23
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	5	4	4	21
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	5	4	5	22
9	4	5	4	4	4	21
10	5	5	4	4	4	22
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	5	5	4	22
15	4	5	5	4	5	23
16	5	5	5	5	4	24
17	5	4	5	5	4	23
18	5	5	5	4	4	23
19	5	5	5	5	4	24
20	5	4	5	5	5	24
21	5	5	5	5	5	25
22	5	4	5	5	5	24
23	4	5	5	4	5	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	5	5	5	24
26	5	5	4	5	5	24
27	4	5	4	5	4	22
28	4	4	1	5	5	19
29	4	3	4	4	4	19
30	3	5	4	4	5	21