

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **A. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar**

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di kantor Imigrasi kelas II Blitar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Edy Sutrisno bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.<sup>1</sup> Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Teguh Retnoningsih, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>EdySutrisno, *ManajemenSumberDayaManusia*, (Jakart: KencanaPerdana Media Group, 2009), hal. 181.

<sup>2</sup>Teguh Retnoningsih, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan(Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 35 No. 2Juni 2016]

## **B. Pengaruh Promosi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar**

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada Pengaruh promosi pekerjaan terhadap kepuasan kerja di kantor Imigrasi kelas II Blitar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat promosi pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.

Hal ini sesuai menurut Almayang menyatakan bahwa promosi sebagai latihan dalam informasi, persuasi dan sebaliknya, oleh orang membujuk menjadi informert.<sup>3</sup>Dengan demikian promosi dilakukan sebagai upaya untuk memberitahukan atau menawarkan produk atau jasa pada tujuan dengan menarik calon konsumen untuk membeli atau mengkonsumsinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silviana Damayanti dan Sri Harini dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada Pengaruh promosi pekerjaan terhadap kepuasan kerja.<sup>4</sup>

## **C. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar**

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada Pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja di kantor Imigrasi kelas II Blitar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan, semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.

---

<sup>3</sup>Buchari Alma, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 179.

<sup>4</sup>Silviana Damayanti dan Sri Harini, Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perwita Margasakti Jakarta, *JurnalVisionida*, Volume 4 Nomor 1 Juni 2018

Hal ini sesuai menurut Victor yang menyatakan bahwa pengawasan adalah pengawasan terhadap pemerintah daerah, yang dilakukan secara fungsional baik oleh departemen sektoral maupun oleh pemerintahan yang menyelenggarakan pemerintahan umum (departemen dalam negeri).<sup>5</sup>

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilandi dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja.<sup>6</sup>

#### **D. Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar**

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada Pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja di kantor Imigrasi kelas II Blitar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rekan kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai menurut Saifuddin bahwa rekan kerja yang secara social dapat mendukung tugas-tugas rekan kerja lainnya dan cakap secara teknis menurut pandangan rekan kerjanya merupakan salah satu factor penting bagi terciptanya kepuasan kerja karyawan.<sup>7</sup> Para karyawan cenderung lebih terpuaskan apabila memiliki rekan kerja yang dapat bekerjasama.

---

<sup>5</sup>Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994),hal. 20.

<sup>6</sup>Aprilandi, Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru, *Jom FEKON* Vol. 2 Nomor 2 Oktober 2015

<sup>7</sup>Saifuddin, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Yogyakarta.2007: 23)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilandi dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja.<sup>8</sup>

#### **E. Pengaruh Kompensasi, Promosi Pekerjaan, Pengawasan Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Imigrasi kelas II Blitar**

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja Terhadap kepuasan kerja di Kantor Imigrasi kelas II Blitar.

Hal ini sesuai menurut Suyanto kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.<sup>9</sup> Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkannya. Hal yang menentukan kepuasan kerja itu antara lain, pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan dan faktor genetis.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silviana Damayanti dan Sri Harini dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada Pengaruh kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Aprilandi, Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Pekanbaru, *Jom FEKON* Vol. 2 Nomor 2 Oktober 2015

<sup>9</sup>M. Suyanto, *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan Spiritual*, (Yogyakarta: CV. Andi Ofset, 2009), 39

<sup>10</sup>Silviana Damayanti dan Sri Harini, Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PerwitaMargasakti Jakarta, *JurnalVisionida*, Volume 4 Nomor 1 Juni 2018