

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT SEMEN PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi S1 (Strata Satu) Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*



**Oleh:**

**LYDIA JUNITA DESRI**

**2007 / 84909**

**MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2012**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

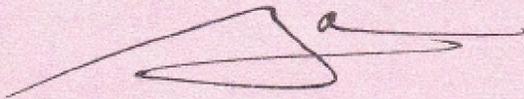
**PENGARUH PENDIDIKAN, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT SEMEN PADANG**

Nama : Lydia Junita Desri  
BP / NIM : 2007/84909  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Januari 2012

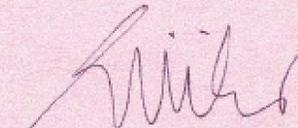
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Kamaruddin, S.E, M.S  
NIP. 19470717 197602 1 001

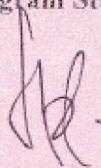
Pembimbing II



Rini Sarianti, S.E, M.Si  
NIP. 19650306 199001 2001

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen



Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D  
NIP. 19740424 199802 2 001

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

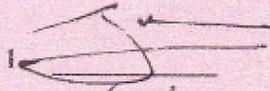
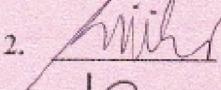
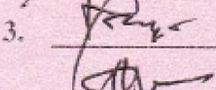
*"Dinyatakan LULUS Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Pada Tanggal 16 Januari 2012"*

### PENGARUH PENDIDIKAN, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SEMEN PADANG

Nama : Lydia Junita Desri  
BP / NIM : 2007/84909  
Program Studi : Manajemen  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Jenjang Program : S1

Padang, Januari 2012

#### Tim Penguji

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Kamaruddin, SE, MS	1. 
Sekretaris	Rini Sarianti, SE, MSi	2. 
Anggota	Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak	3. 
Anggota	Abror, SE, ME	4. 

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lydia Junita Desri  
NIM/TM : 84909 / 2007  
Tempat/tgl. Lahir : Padang / 24 Juni 1989  
Program Studi : Manajemen  
Keahlian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Kp Jua RT 02 RW 01 N0.164 , Lubuk Begalung  
Padang  
No. Hp/Telp : 085263453539  
Judul Skripsi : PENGARUH PENDIDIKAN, PENGAWASAN, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT SEMEN PADANG

dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Januari 2012

Yang menyatakan,

METERAI  
TEMPEL



DB016AAF667688465

ENAM RIBU DITAHAP

6000

DJP

Lydia Junita Desri

NIM. 84909

## ABSTRAK

**Lydia Junita Desri, 2007/84909 : Pengaruh Pendidikan, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Semen Padang**

**Pembimbing : 1. Kamaruddin, S.E, M.S  
2. Rini Sarianti, S.E,M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja, (2) Pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja, dan (3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Semen Padang dan yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Semen Padang yang berjumlah 1720 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Cluster Sampling* secara proporsional dengan sampel 95 orang. Untuk memperoleh instrument yang valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis induktif dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan program SPSS Versi 15.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikan 0.334 ( $0.334 > 0.05$ ), (2) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikan 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ) dan (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikan 0.001 ( $0.001 < 0.05$ ).

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang dilimpahkan sehingga sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **”Pengaruh Pendidikan, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Semen Padang”** dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Kamaruddin, S.E, M.S selaku pembimbing I dan Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si selaku pembimbing II yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Hendri Andi Mesta, S.E, Ak, M.M, selaku Penguji I dan Bapak Abror, S.E,M.E selaku Penguji II yang telah memberikan kritik dan saran kepada penulis dalam perbaikan skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas dan petunjuk-petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Erni Masdupi, S.E, M.Si,Ph.D selaku ketua Program Studi Manajemen, Ibu Rahmiati, S.E, M.Sc selaku sekretaris Program Studi Manajemen serta

Bapak Hendra Mianto, Amd selaku Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

5. Ibu Dina Patrisia, S.E, Ak, M.Si selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan serta berbagi ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis duduk dibangku perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membimbing dan berbagi ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis duduk dibangku perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang, Ruang Baca, dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
8. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Daerah Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
9. Pimpinan serta seluruh karyawan PT Semen Padang yang telah membantu penulis selama penyelesaian skripsi.
10. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih kepada Ibunda , Ayahanda dan adik-adik tercinta serta para sahabat yang telah memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki sangat terbatas, maka untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun demi sempurnanya penulisan skripsi ini sangat penulis harapkan. Harapan penulis semoga skripsi ini memberi arti dan manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri.

Padang, Januari 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II    KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori.....	11
1. Kepuasan Kerja.....	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13

c. Teori Kepuasan Kerja .....	15
e. Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2. Pendidikan .....	17
3. Pengawasan .....	19
a. Pengertian Pengawasan .....	19
b. Maksud dan Tujuan Pengawasan .....	20
c. Ciri-Ciri Pengawasan Yang Efektif .....	21
d. Prosedur Pengawasan .....	22
e. Indikator Pengawasan .....	23
4. Lingkungan Kerja .....	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
b. Manfaat Lingkungan Kerja yang Sehat .....	25
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...	25
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	27
B. Kerangka Konseptual .....	28
1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja .....	28
2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja .....	28
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	29
C. Hipotesis.....	30

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Ruang Lingkup Jenis Penelitian .....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31

C. Populasi dan Sampel.....	31
D. Jenis dan Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
F. Defenisi Operasional.....	35
G. Instrumen Penelitian .....	37
H. Uji Coba Instrumen.....	38
I. Hasil Uji Coba Instrumen .....	40
J. Teknik Analisis Data .....	41
1. Analisis Deskriptif.....	41
2. Analisis Induktif.....	43
a. Uji Asumsi Klasik .....	43
b. Analisis Regresi Linear Berganda .....	44
c. Uji Hipotesis .....	45

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	46
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	46
2. Karakteristik Responden .....	58
3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	60
4. Uji Asumsi Klasik .....	65
5. Analisis Regresi Berganda.....	68
6. Uji Hipotesis .....	70
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	71

1. Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja.....	71
2. Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja .....	72
3. Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	73

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Rekapitulasi ketidakhadiran dan jumlah karyawan tahun 2010 . . . . .	5
1.2 Rekapitulasi jumlah karyawan berdasarkan pendidikan . . . . .	6
3.1 Jumlah Sampel Penelitian Masing-Masing Bagian . . . . .	33
3.2 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian . . . . .	38
3.3 Hasil Uji Validitas . . . . .	40
3.4 Hasil Uji Reliabilitas . . . . .	41
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin . . . . .	58
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur . . . . .	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Pekerjaan . . . . .	59
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan ( $X_1$ ) . . . . .	60
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan ( $X_2$ ) . . . . .	61
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) . . . . .	63
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) . . . . .	64
4.8 Uji Multikolinearitas . . . . .	66
4.9 Model Summary . . . . .	68
4.10 Regresi Berganda . . . . .	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	30
4.1 Struktur Organisasi.....	49
4.2 P-P Plot.....	65
4.3 Scatterplot.....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuisisioner Penelitian
2. Tabulasi Data Uji Reliabilitas dan Validitas
3. Uji Reliabilitas dan Validitas
4. Tabulasi Data Penelitian
5. Frequencies
6. Regression
7. Surat penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan atau organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan merupakan faktor penggerak dan mempunyai peranan yang vital bagi perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan perusahaan. Dana yang berlebihan, teknologi yang canggih, dan material yang berlimpah tidak akan berarti tanpa didukung oleh sumber daya yang mampu menciptakan nilai tambah (value added) bagi sumber daya lainnya.

Permasalahan sumber daya manusia merupakan permasalahan yang kompleks dan relatif berat. Ini dikarenakan yang dihadapi adalah manusia yang memiliki sikap dan perilaku yang berbeda satu sama lain. Terutama sekali perusahaan yang jumlah karyawannya besar maka tugas manajemen sumber daya manusia akan semakin berat. Biasanya tidak dapat dihindari terjadinya konflik antara karyawan dan perusahaan. Di sinilah manajemen sumber daya manusia berupaya untuk mengelola karyawan dengan segala potensi yang dimiliki agar menghasilkan sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi perusahaan.

Tugas manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia atau staffing, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, kompensasi karyawan, dan hubungan perburuhan yang mulus. Apabila tugas-tugas tersebut dapat dikelola dengan baik, mungkin pengelolaan sumber daya manusia dapat memuaskan baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Dalam kenyataannya tidak semudah itu dapat direalisasikan. Mungkin terjadi ketidakpuasan karyawan, misalnya masalah pengembangan karyawan, pengelolaan karier, kompensasi karyawan, dan sebagainya. Oleh karena itu, tugas manajemen sumber daya manusia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar karyawan dapat efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuan-tujuannya. Upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2007:501) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Demikian halnya Hasibuan (2009:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh

pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering tidak ideal, dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*), dimana kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan yang lebih tinggi. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh kepada tingkat kemangkiran absensi, tapi korelasinya tidak sekuat yang ditemukan pada tingkat keluar masuknya karyawan.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karenanya sumber kepuasan seorang karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan. Meskipun untuk batasan kepuasan kerja ini belum ada keseragaman tetapi yang jelas dapat dikatakan bahwa tidak ada prinsip-prinsip ketetapan kepuasan kerja yang mengikat dari padanya.

Dengan tercapainya kepuasan karyawan, maka produktifitas pun akan meningkat. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa kompensasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji karyawan tidak mutlak dipengaruhi

oleh kompensasi semata. Banyak faktor lain yang juga penting dalam mendorong kepuasan kerja karyawan , diantaranya pendidikan, pengawasan dari atasan , dan lingkungan kerja yang mendukung.

PT. Semen Padang merupakan pabrik semen tertua di Indonesia dengan motto “*Kami Telah Membuat Sebelum Yang lain Memikirkan*“ . PT Semen Padang merupakan Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Pabrik Semen tertua di Indonesia ini merupakan salah satu Industri Kimia di Sumatera Barat. Pemerintah melakukan konsolidasi atas tiga pabrik semen milik pemerintah yaitu PT Semen Padang, PT Semen Tonasa , dan PT Semen Gresik. Sehingga PT Semen Padang berada dibawah naungan PT Semen Gresik Group. Tentu saja pada perusahaan besar seperti ini sangat dibutuhkan sekali karyawan-karyawan yang berkompeten terutama pada bagian sumber daya manusia. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka ini akan sangat mendukung terhadap semua aktifitas perusahaan.

Namun , selama penulis melakukan kegiatan magang di PT Semen Padang penulis melihat belum semuanya karyawan merasakan kepuasan kerja yang sama. Hal ini dapat dilihat dari disiplin karyawan selama tahun 2010, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1 : Rekapitulasi Ketidakhadiran dan Jumlah Karyawan  
PT Semen Padang tahun 2010**

Bulan/ Tahun (2010)	Jumlah Karyawan (Orang) <b>(a)</b>	Jumlah Ketidakhadiran (orang) <b>(b)</b>	Kemangkiran (%) <b>(c) = <math>\frac{b}{a} \times 100\%</math></b>
Januari	1879	21	1,12
Februari	1865	29	1,55
Maret	1852	26	1,40
April	1837	38	2,07
Mei	1821	25	1,37
Juni	1811	34	1,88
Juli	1795	42	2,34
Agustus	1777	47	2,65
September	1760	61	3,47
Oktober	1753	55	3,14
November	1739	42	2,42
Desember	1728	52	3,01

*Sumber : Biro Personalia PT Semen Padang, 2010*

Pada tabel 1.1 di atas terlihat adanya data kemangkiran karyawan yang berfluktuasi. Tingkat kemangkiran tertinggi terjadi pada bulan September yakni sebanyak 61 orang dengan persentase sebesar 3,47 %. Sedangkan tingkat kemangkiran terendah terjadi pada bulan Januari yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 1,12 %. Di sini penulis menduga bahwa kepuasan kerja karyawan di sini masih kurang maksimal.

Penyebab terjadinya hal demikian mungkin dipicu oleh banyak faktor. Dugaan sementara salah satu penyebabnya yaitu karena perbedaan tingkat pendidikan diantara sesama karyawan tersebut. Lebih jelasnya seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Komposisi Karyawan PT Semen Padang Berdasarkan Pendidikan Per Unit Kerja Bulan Desember 2010**

No	Unit Kerja	Status		Pendidikan				
		Tetap	Honor	SLTP	SLTA	D3	S1	S2
1	SPI	22	0	0	5	5	9	3
2	Sekper	63	0	15	21	10	12	5
3	Penjualan	40	0	0	13	12	13	2
4	Renbangsar	18	0	1	1	4	11	1
5	Distrans	262	0	58	150	33	20	1
6	Tambang	182	0	45	101	14	22	0
7	Produksi II/III	177	0	24	104	22	27	0
8	Produksi IV	234	0	22	151	27	32	2
9	Produksi V	184	0	15	109	31	28	1
10	PTP	121	0	11	70	13	24	3
11	Pnlitian & Pengemb.	10	0	0	2	0	7	1
12	Rncg Bngn & Rkysa	110	0	20	32	29	28	1
13	Jmnn Kualts & Perw.Manj.	31	0	2	15	3	7	4
14	Perbekalan	80	1	16	38	13	14	0
15	Staf Direksi	0	2	0	0	0	2	0
16	Perbendaharaan	20	1	0	8	4	5	4
17	Akuntansi	23	0	1	3	6	12	1
18	SDM	33	0	1	9	5	16	2
19	SISFO	34	0	1	6	7	18	2
20	K3LH	20	0	4	10	3	3	0
21	APLP	40	0	4	17	4	11	4
22	Sat. Pengamanan	11	4	5	10	0	0	0
23	Kary. Dtgskan ke SGG	5	0	0	0	0	0	5
Sub Total		<b>1720</b>	<b>8</b>	<b>245</b>	<b>875</b>	<b>245</b>	<b>321</b>	<b>42</b>
Total		<b>1728</b>		<b>1728</b>				

*Sumber : Biro Personalia PT Semen Padang, 2010*

Menurut Mangkunegara (2009:120) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor pegawai salah satunya pendidikan. Pendidikan merupakan faktor pendukung seorang karyawan untuk mencapai kualitas kerja yang baik.

Dari data di atas , terlihat perbedaan tingkat pendidikan karyawan yang terdiri dari karyawan yang status pendidikannya setingkat SLTP sebanyak 245 orang, setingkat SLTA sebanyak 875 orang, setingkat D3 sebanyak 245 orang, setingkat S1 sebanyak 321 orang, dan setingkat S2 sebanyak 42 orang. Di sini terlihat adanya perbedaan tingkat pendidikan formal masing-masing karyawan yang berbeda-beda. Di sini terlihat , masih banyak karyawan yang hanya memiliki pendidikan formal hanya sampai tingkat SLTP.

Karena semakin tinggi daya analisisnya sehingga ada akhirnya akan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya. Dengan kata lain pendidikan merupakan prasarat bagi kemampuan seorang karyawan untuk memperbaiki kualitasnya yaitu kualitas untuk menjalankan tugasnya. Bila keadaan ini dibiarkan maka bisa menurunkan kepuasan kerja mereka.

Selain itu, berdasarkan observasi langsung serta wawancara yang dilakukan terhadap beberapa orang karyawan , di sini terlihat juga kurangnya perhatian dan pengawasan dari atasan mereka. Para pimpinan terlihat kurang memberikan pengawasan dan perhatian langsung kepada bawahannya. Sehingga para karyawan sering bekerja tanpa ada arahan yang jelas dan hanya terfokus pada satu pekerjaan tertentu.

Tidak hanya itu, pekerjaan yang mereka lakukan pun terkadang lalai dan selesai tidak tepat waktu. Karena kurangnya pengawasan dari pimpinan tersebut maka kurang terlihat kedekatan antara pimpinan dengan bawahan. Menurut Tohardi (2002:435) melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan

kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Selain itu ,dugaan sementara lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Semen Padang yaitu lingkungan kerja. Seperti ruangan tempat penyimpanan bundel-bundel atau data-data karyawan. Ini kelihatan sedikit sempit dan memiliki sirkulasi udara yang kurang baik. Namun jika dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di lapangan, kondisi lingkungan kerja seperti sirkulasi udara yang kurang baik cukup terlihat. Karena ini merupakan pabrik semen, yang berarti proses produksinya penuh dengan lingkungan udara yang berdebu dan kurang baik untuk kesehatan. Ini sebaiknya harus bisa jadi perhatian pihak perusahaan supaya karyawan tetap betah dan bersemangat dalam bekerja.

Apabila semua hal yang diinginkan karyawan tersebut sudah tercapai menurut keinginan mereka dan pihak perusahaan maka akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan. Karena karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan akan bisa meningkatkan kinerjanya serta akan tercipta kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Serta pada akhirnya akan memberikan kemajuan juga terhadap perusahaan itu sendiri. Untuk itu perusahaan Semen Padang dapat memberdayakan sumber daya manusia yang ada dengan segala macam bentuk kegiatan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas , penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Pendidikan, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Semen Padang”***.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang penelitian di atas, maka akan dapat mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pendidikan karyawan yang masih kurang maksimal pada PT Semen Padang.
2. Pengawasan dari pimpinan masih kurang maksimal pada PT Semen Padang.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif pada PT Semen Padang.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah ada banyak variabel yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Semen Padang. Namun, berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan kepuasan kerja (Y) karyawan di PT Semen Padang yaitu Pendidikan ( $X_1$ ), Pengawasan( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .

## **D. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang ?
2. Sejauh mana pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang ?
3. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang.
2. Pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang.

### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis  
Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan  
Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan dan prosedur penelitian terutama dalam bidang keahlian Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Perusahaan  
Sebagai masukan dan saran kepada perusahaan maupun stakeholder dan lembaga-lembaga lain dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan ini.
4. Bagi Peneliti Lebih Lanjut  
Sebagai bahan informasi bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI , KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. KAJIAN TEORI**

##### **1. Kepuasan Kerja**

Gomes (2003:178) mengatakan kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan , diinginkan , dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas , atau berhak baginya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

##### **a) Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hasibuan (2009:202) mengemukakan kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan,

peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar ia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Menurut Hasibuan (2009:203) kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2010:501) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Strauss dan Sayless dalam Anoraga (2004:180) menyatakan kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai atau

memperoleh kepuasan kerja , tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi , dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan stress.

Menurut Handoko (1996: 193) pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Mangkunegara (2009:117) Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Anoraga (2007:242) mengatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan seseorang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

#### **b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Menurut Mangkunegara (2009:120) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a) Faktor pegawai, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, antar lain: kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.  
Pendidikan merupakan faktor pendukung seorang karyawan untuk mencapai kualitas kerja yang baik.
- b) Faktor pekerjaan, yaitu faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, antara lain jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat(golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Tohardi (2002:435) hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (sense of belonging).

Menurut Hasibuan (2009:203), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Robbins (2003:112) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang
- 2) Imbalan yang setimpal
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Mitra kerja yang mendukung

Rivai (2005:478) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

- 1) Faktor intrinsik , yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, antara lain : umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Pendidikan merupakan faktor pendukung seorang karyawan untuk mencapai kualitas kerja yang baik.

- 2) Faktor ekstrinsik , yaitu faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain : kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan lain sebagainya.

### **c) Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2005:475) teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

#### **1. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)**

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi sehingga terdapat discrepancy,

tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

## 2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu kondisi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah factor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan yang digunakan. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang maka akan timbul ketidakpuasan.

## 3. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Menurut teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik

pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, seperti: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

#### **d) Indikator Kepuasan Kerja**

Berdasarkan teori di atas dan menurut Siagian (1995:128) faktor-faktor yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Pekerjaan
2. Penerapan sistem penghargaan yang adil
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Sikap rekan kerja

## **2. Pendidikan**

Pendidikan dapat menggambarkan besarnya pengaruh sikap dan perilaku dalam perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasinya dalam mengerjakan aktivitasnya. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian setiap usaha pendidikan itu bertujuan, walaupun kadang-kadang tujuannya tidak disadari dan dirumuskan secara eksplisit.

Menurut Satrohadiwiryono (2003:199) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup baik di dalam maupun di luar sekolah untuk pembangunan. Sedangkan menurut Notoatmojo (1998:26) mengatakan bahwa pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pelajaran dan pelatihan. Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang sistematis dan terorganisir dalam upaya mengembangkan kemampuan pengetahuan dan merubah tingkah laku seseorang.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Latar belakang pendidikan menyangkut tentang tingkat pendidikan yang pernah diikuti seseorang. Lembaga-lembaga pendidikan jelas merupakan salah satu sumber utama rekrutmen tenaga kerja baru, baik yang menyelenggarakan pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan.

Siagian (2001:120) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah menengah tingkat atas dan

pendidikan tinggi. Pembatasan ini didasarkan kepada pemikiran bahwa lembaga-lembaga pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar pada tingkat sekolah dasar meluluskan anak-anak yang belum layak diperlakukan sebagai pencari lapangan kerja.

Jika suatu organisasi menggunakan jalur ini yang biasa terjadi ialah organisasi yang memerlukan tenaga kerja baru mengirimkan pencari tenaga kerja ke berbagai lembaga pendidikan yang diperkirakan menyelenggarakan program pendidikan tertentu sehingga para lulusannya dianggap memiliki pengetahuan dan keahlian yang diperlukan oleh organisasi pemakai tenaga kerja tersebut.

Pendidikan merupakan faktor pendukung seorang karyawan untuk mencapai kualitas kerja yang baik. Menurut Anoraga (2007:240) bahwa seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktifitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian juga berdampak terhadap kepuasan kerja karena menurut Tohardi (2002:429) bahwa bila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan terjadi peningkatan produktifitas.

### **3. Pengawasan**

#### **a) Pengertian Pengawasan**

Pengawasan mempunyai kaitan langsung dengan seluruh proses administrasi dan manajemen. Pengawasan berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, dilaksanakan berdasarkan strategi dasar organisasi yang telah dirumuskan dan ditetapkan serta dirinci menjadi program dan rencana kerja. Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen yaitu merupakan proses

pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (2005:125) pengawasan yaitu proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Siagian dalam Sujamto (1983:12) mengemukakan pengertian pengawasan yaitu proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Devung (1988:117) pengawasan yaitu proses pengecekan apakah kegiatan yang dijalankan sesuai dengan yang telah direncanakan. Mc. Farland dalam Simbolon (2003:61) mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana , perintah, tujuan , kebijakan yang telah ditentukan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan, bahwa pengawasan adalah proses untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju pencapaian tujuan seperti yang direncanakan dan ditetapkan sebelumnya.

#### **b) Maksud dan Tujuan Pengawasan**

Menurut Sukarna (1992:112) , maksud dan tujuan pengawasan yaitu:

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.

2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam rencana (standard)
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Menurut Devung (1988:117) tujuan utama pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang dicapai sedapat mungkin mendekati tujuan yang telah ditetapkan untuk segala kegiatan yang dijalankan. Sedangkan menurut Simbolon (2004:62) , pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat berjalan sesuai rencana.

### **c) Ciri-Ciri Pengawasan Yang Efektif**

Menurut Siagian (2005:130-135) ada beberapa ciri-ciri pengawasan yang efektif , diantaranya:

1. Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan

2. Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana
3. Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik-titik strategis tertentu
4. Objektivitas dalam melakukan pengawasan
5. Keluwesan pengawasan
6. Pengawasan harus memperhitungkan pola dasar organisasi
7. Efisiensi pelaksanaan pengawasan
8. Pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang terlibat
9. Pengawasan mencari apa yang tidak beres
10. Pengawasan harus bersifat membimbing

#### **d) Prosedur Pengawasan**

Menurut Simbolon (2004:76) diantara prosedur pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Observasi atau Pengamatan  
Suatu hal yang perlu dipertimbangkan bahwa pimpinan secara periodik perlu mengadakan observasi terhadap bawahannya, yaitu tentang cara bekerja , system bekerjanya dan hasil-hasil pekerjaannya dan sebaliknya mengenai pengaruh dari observasinya itu.
2. Pemberian Contoh  
Pemberian contoh adalah penting bagi pimpinan , karena pimpinan sering menjumpai suatu pemberian contoh yang akan dapat membantu hasil dari pengawasan.
3. Catatan dan Laporan  
Pencatatan dan pelaporan mempunyai nilai pengawasan , sekalipun dalam penggunaannya diperlukan waktu dan tenaga yang banyak. Ini berguna bagi organisasi sebagai alat pembuktian.
4. Pembatasan Wewenang  
Dalam halnya bawahan mempunyai wewenang yang melebihi dari wewenang yang telah ditentukan , maka perlu adanya suatu pembatasan agar tidak terjadi penyimpangan.
5. Menentukan Peraturan, Perintah , dan Prosedur  
Dalam Menentukan peraturan, perintah , dan prosedur pengawasan , pimpinan mempunyai peranan yang penting dalam pengawasan tugas rutin dan dapat mengembangkan kebiasaan-kebiasaan yang baik daripada pelaksanaan yang dilakukan oleh orang-orang di dalam suatu organisasi.

6. Anggaran (Budget)

Anggaran adalah rencana yang merupakan alat untuk dilaksanakan atas perintah dari pimpinan. Anggaran merupakan suatu petunjuk untuk mengembangkan dan memajukan organisasi dan merupakan suatu alat penilaian suksesnya suatu rencana. Disamping itu, anggaran merupakan suatu alat pengawasan yang menghubungkan antara rencana pengawasan dan pelaksanaan.

7. Sensor

Sensor adalah tindakan preventif yaitu untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan. Maksud daripada sensor adalah suatu tindakan pengamanan agar kesalahan-kesalahan yang akan diperbuat atau akan timbul segera dapat dicegah atau diperbaiki, dan tindakan-tindakan pembetulan sebelum kesalahan itu terlambat.

8. Tindakan Disiplin

**e) Indikator Pengawasan**

Menurut Liputo (1988:171) , ada empat proses pengawasan yang bisa dijadikan indikator pengawasan , yaitu:

1. Menentukan standard kegiatan yang diharapkan

Standard ini memberikan kepada karyawan target spesifik yang mengharuskan mereka berjuang untuk mencapainya.

2. Mengukur kegiatan yang nyata terjadi

Sifat kegiatan nyata berbeda untuk tiap individu atau kelompok. Kriteria harus relevan dengan tugas kegiatan.

3. Membandingkan kegiatan yang nyata terjadi dengan standard

Kegiatan nyata dibandingkan untuk melihat apakah kegiatan itu sesuai dengan tujuan kegiatan atau standard. jika kegiatan melebihi harapan , maka kegiatan ini perlu diberi hadiah dan didorong namun bila kegiatan di bawah standard maka tindakan koreksi perlu diambil.

4. Mengadakan koreksi jika diperlukan

Langkah terakhir dalam proses pengawasan adalah mengadakan koreksi terhadap kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan , sebab kenyataan menunjukkan bahwa kegiatan yang nyata menyimpang dari standard yang telah ditentukan semula.

#### **4. Lingkungan Kerja**

##### **a) Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Komaruddin (1993:142), lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Nitisemito (1982:183) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Jaya (2005) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya baik berupa faktor fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

#### **b) Manfaat Lingkungan Kerja Yang Aman dan Sehat**

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan – kecelakaan kerja , penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

Menurut Schuller dan Jackson (1996:224) peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan :

1. Meningkatnya produktifitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan

#### **c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Tohardi (2002:137) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

1. Ruangan
2. Penerangan ruangan
3. Suhu ruangan
4. Gangguan suara dalam ruangan
5. Warna ruangan
6. Perabot-perabot ruangan

Menurut Komaruddin (1993:143) lingkungan kerja terdiri dari hal-hal sebagai berikut yang akan mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Pelataran
- 2) Bangunan kantor
- 3) Perabot , yaitu peralatan dan perlengkapan yang digunakan untuk bekerja.
- 4) Tata ruang kantor

Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992:184) antara lain :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Pertukaran udara
4. Penerangan
5. Musik
6. Keamanan
7. Kebisingan

Adapun faktor penting yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik kantor menurut Moekijat (2002:135-146) adalah :

- 1) Penerangan, merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas fisik kantor. Penerangan yang baik membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
- 2) Warna, tidak hanya mempercantik kantor tapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan.
- 3) Musik, dipergunakan untuk membantu pekerjaan dengan menghasilkan pola tingkah laku yang baik.
- 4) Udara  
Ada beberapa keuntungan udara yang baik yaitu produktifitas yang lebih tinggi, mutu pekerjaan yang lebih tinggi, serta semangat kerja yang lebih tinggi.
- 5) Suara.  
Kantor yang gaduh jarang merupakan kantor yang efisien. Suara yang gaduh tidak menyenangkan dan menimbulkan kekacauan.

#### **d) Indikator Lingkungan Kerja**

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat yang telah dipaparkan di atas, maka yang dapat dijadikan indikator lingkungan kerja adalah :

1. Tata ruang kantor
2. Kondisi ruangan kerja seperti penerangan dan udara
3. Fasilitas dan alat bantu

## **B. KERANGKA KONSEPTUAL**

### **1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja**

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Latar belakang pendidikan menyangkut tentang tingkat pendidikan yang pernah diikuti seseorang. Pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang sistematis dan terorganisir dalam upaya mengembangkan kemampuan pengetahuan dan merubah tingkah laku seseorang.

Pendidikan jelas berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja seseorang dan penting pada kehidupan seseorang. Pendidikan merupakan faktor pendukung seorang karyawan untuk mencapai kualitas kerja yang baik. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

### **2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Dengan demikian karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Para pekerja biasanya akan lebih puas dengan pemimpin yang bijaksana dan selalu perhatian terhadap bawahannya dibanding dengan pemimpin yang selalu berbeda

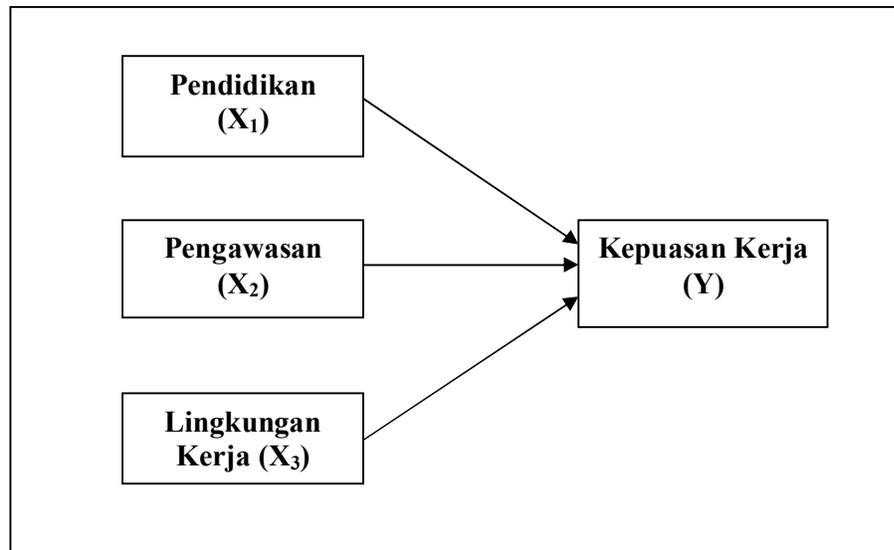
atau bermusuhan dengan bawahannya. Karena orang yang hangat dan bijaksana biasanya lebih banyak disukai , apakah mereka pemimpin atau bukan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang baik itu penting dan sangat dibutuhkan karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut dalam aktifitas perusahaannya, sehingga bisa menimbulkan semangat kerja yang tinggi serta tercapainya kepuasan kerja.

Semakin baik dan mendukungnya lingkungan kerja suatu organisasi maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Ini juga besar pengaruhnya terhadap efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa nyaman ditempat kerjanya sehingga tugas yang dihasilkan optimal.

Berdasarkan penjelasan dan logika serta didukung dengan data teoritis di atas maka dapat disusun kerangka konseptual yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### C. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual di atas dan bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan dan tujuan penelitian serta kajian teori mengenai penelitian di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang.
2. Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi berganda antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat terhadap kepuasan kerja karyawan PT Semen Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  sebesar 0,971 dengan tingkat signifikan 0,334. Jika dibandingkan dengan  $\alpha$  5% maka signifikan besar dari pada  $\alpha$  atau ( $0,334 > 0,05$ ) . Dengan demikian  $H_a$  ditolak  $H_o$  diterima. Bahwa Pendidikan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan pada PT Semen Padang.
2. Variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  sebesar 4,044 dengan tingkat signifikan 0,000. Jika dibandingkan dengan  $\alpha$  5% maka signifikan kecil dari pada  $\alpha$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) . Dengan demikian  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Bahwa Pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan pada PT Semen Padang.

3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_3$  sebesar 3,488 dengan tingkat signifikan 0,001. Jika dibandingkan dengan  $\alpha$  5% maka signifikan kecil dari pada  $\alpha$  atau ( $0,001 < 0,05$ ) . Dengan demikian  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Bahwa Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan pada PT Semen Padang.

## **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Semen Padang guna tercapainya tujuan perusahaan:

1. Untuk variabel pengawasan, pihak perusahaan selalu melakukan pengawasan yang baik dan bertahap supaya standar atau tujuan kerja bisa tercapai dalam kondisi nyatanya. Sehingga dalam bekerja bisa terbentuk suatu tim atau kelompok kerja yang solid baik itu di dalam maupun diluar perusahaan. Dengan demikian bisa memberikan dampak yang positif juga bagi perusahaan.
2. Untuk variabel lingkungan kerja, agar terwujud lingkungan kerja yang nyaman pada bagian kantor sebaiknya pihak perusahaan memperhatikan tata ruang kantor tempat karyawan melakukan aktifitas sehingga tidak menimbulkan kejenuhan bagi karyawan. Sedangkan untuk karyawan karyawan yang bekerja di bagian lapangan, pihak perusahaan juga selalu

tetap memperhatikan tata letak kerja karyawan di lapangan seperti kondisi kebersihan lingkungan serta kondisi udara di lapangan. Sehingga apabila kondisi lingkungan sudah tercipta dengan baik maka akan mengurangi kebosanan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2007). *Pengantar Bisnis : Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Devung, G. Simon. (1988). *Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Griffin Ricky W & Ebert Ronald. J. (2007). *Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (1996). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris. (2010). *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS Edisi Revisi III*. Padang. UNP.
- Indriantoro, Nur. (1999). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Komaruddin. (1993). *Manajemen Kantor Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Trigenda karya.
- Liputo, Benyamin. (1988). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
- Wexley, Kenneth & Yulk, Garry. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisetimo, Alex. S. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- PT Semen Padang. (2009-2011). *Perjanjian Kerja Bersama*. PT Semen Padang.

- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. (2006). Terjemahan *Prentice Hall Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Schuler, Randall. S & Jackson, Susan. E. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. (2001). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. (2005). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simbolon, Maringan.M. (2004). *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sujamto. (1983). *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sukarna. (1992). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein.(2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi, J. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Wursanto, Ig. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.