PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA BARAT

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang

Oleh:

SISKA SRIWAHYUNI
(2010 / 56473)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2015

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama	: Siska Sriwahyuni
TM / NIM	: 2010 / 56473
Keahlian	: Sumber Daya Manusia
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Padang, Februari 2015

Disetujui Oleh:

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Erni Masdupi, SE, M. Si, Ph.D	Firman, SE, M.Sc
NIP. 19740424 199802 2 001	NIP. 19800206 200312 1 004

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen

Rahmiati S.E, M.Sc

NIP. 19740825 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

PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama	: Siska Sriwahyuni
TM/NIM	: 2010/56473
Program Studi	: Manajemen
Keahlian	: Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi

Padang, Februari 2015

Tim Penguji

No.	Jabatan		Nama	TandaTangan
1.	Ketua	:	Erni Masdupi, S.E, M.Si, P.hD	
2.	Sekretaris	:	Firman, S.E, M.Sc	
3.	Anggota	:	Chichi Andriani, SE, MM	
4.	Anggota	:	Yuki Fitria, SE, MM	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Siska Sriwahyuni
NIM/Th. Masuk	: 56473/2010
Tempat/Tgl. Lahir	: Padang / 13 April 1992
Program Studi	: Manajemen
Keahlian	: Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Jl. Raya Padang Indarung No.10
No. Hp/Telp	: 085766155658
Judul Skripsi	:Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Januari 2015

Yang Menyatakan

Siska Sriwahyuni

Nim. 56473/2010

ABSTRAK

Siska Sriwahyuni (2010/56473). PengaruhPromosi Jabatan, Lingkungan Kerja Fisik danMotivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2015

Pembimbing I. Erni masdupi, S.E, M.Si, Ph.D
II.Firman, S.E, M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasn kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. (4) Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

Kata kunci : Kepuasan kerja pegawai, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik, dan motivasi intrinsik.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat".** Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Erni Masdupi, SE. M.Si, Ph. D dan Bapak Firman, SE, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah membantu dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.

3. Ibu Rahmiati SE, M.Sc, selaku Ketua dan Bapak Gesit Thabrani SE, MT, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang memberikan motivasi dan pengarahan dalam menyesaikan skripsi.
4. Ibu Megawati, SE, MM selaku pembimbing akademik yang selalu memberikan masukan dan motivasi.
5. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Manajemen serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
6. Staf Administrasi Program Studi Manajemen, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
7. Bapak dan Ibu staf perpusatakaan pusat Universitas Negeri Padang dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis banyak kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan.
8. Karyawan dan karyawati Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak bantuan dalam pengurusan administrasi selama penulis kuliah di Universitas Negeri Padang.
9. Orang tua, kakak dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan selama penulis kuliah hingga penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman Prodi Manajemen angkatan 2010 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan Prodi Ekonomi Pembangunan, Akuntansi, dan Pendidikan Ekonomi yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.

11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Semoga segala bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah disisi Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	**i**
KATA PENGANTAR	**ii**
DAFTAR ISI	**v**
DAFTAR TABEL	**viii**
DAFTAR GAMBAR	**x**
DAFTAR LAMPIRAN	**xi**
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	`10
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	13
1. Kepuasan Kerja	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja	13
b. Teori Kepuasan Kerja	14
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
d. Indikator Kepuasan Kerja	17
2. Promosi Jabatan	20
a. Pengertian Promosi Jabatan	20

b. Indikator Promosi Jabatan 21
c. Tujuan Promosi Jabatan 22
d. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja 23
3. Lingkungan Kerja Fisik 24
a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik 24
b. Indikator Lingkungan Kerja Fisik 26
c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja 27
4. Motivasi Intrinsik 28
a. Pengertian Motivasi Intrinsik 28
b. Indikator Motivasi Intrinsik 29
c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kepuasan Kerja 31
B. Penelitian Terdahulu 32
C. Kerangka Konseptual 33
D. Hipotesis 35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian. 37
B. Tempat dan Waktu Penelitian 37
C. Populasi dan Sampel 38
D. Jenis dan Sumber Data 39
E. Teknik Pengumpulan Data. 40
F. Definisi Operasional 40
G. Instrumen Penelitian 43
H. Uji Coba Instrumen 44
I. Hasil Uji Coba Intrumen penelitian 47
J. Teknik Analisis Data 49
a. Analisis Deskriptif 49
b. Analisis Induktif (*Inferensial*) 51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umun Objek Penelitian 56
B. Visi dan Misi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat 57
C. Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat 57
D. Deskripsi Penelitian 63
1. Deskriptif Data Penelitian 63
2. Deskriptif Variabel Penelitian 65
E. Analisis Data 71
1. Uji Asumsi Klasik 71
2. Model regresi Berganda 77
3. Uji Kelayakan Model 79
F. Pembahasan 82

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 88
B. Saran 89

DAFTAR PUSTAKA 91

LAMPIRAN **93**

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1	Pencapaian Program Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat Tahun 2013	4
Tabel 2	Kedaan Lingkungan Kerja Fisik	7
Tabel 3	Rekapitulasi Ketidakhadiran dan Kemangkiran Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat	8
Tabel 4	Tinjauan Penlitian Terdahulu	33
Tabel 5	Jumlah Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang Dijadikan Sampel Pada Penelitian	39
Tabel 6	Daftar Skor Jawaban Pernyataan	43
Tabel 7	Kisi-kisi Kuesioner penelitian	44
Tabel 8	Uji Validitas	47
Tabel 9	Jumlah Pernyataan yang Tidak Valid	48
Tabel 10	Uji Reliabilitas	49
Tabel 11	Rentang Skala TCR	51
Tabel 12	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 13	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel 14	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 15	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Pegawai	66
Tabel 16	Distribusi Frekuensi Promosi Jabatan	68
Tabel 17	Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik	69
Tabel 18	Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik	70
Tabel 19	Hasil Uji Normalitas *One-SampleKolmogorov-Smirnov Test*	72
Tabel 20	Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 21	Hasil Uji Heterokedastisitas	75
Tabel 22	Hasil Uji Linearitas Promosi Jabatan	76
Tabel 23	Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Fisik	76

Tabel 24 Hasil Uji Lineratitas Motivasi Intrinsik 77
Tabel 25 Analisis Resgresi Berganda 78

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1	Kerangka Konseptual	35
Gambar 2	Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Uji Coba Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Uji Coba Penelitian

Lampiran 3 Hasil Uji Coba Penelitian Kepuasan Kerja

Lampiran 4 Hasil Uji Coba Penelitian Promosi Jabata

Lampiran 5 Hasil Uji Coba Penelitian Lingkungan Kerja Fisik

Lampiran 6 Hasil Uji Coba Penelitian Motivasi Intrinsik

Lampiran 7 Kuesioner Penelitian

Lampiran 8 Tabulasi Penelitian

Lampiran 9 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Lampiran 10 Frekuensi Variabel Promosi Jabatan

Lampiran 11 Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Lampiran 12 Frekuensi Variabel Motivasi Intrinsik

Lampiran 13 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Lampiran 14 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Promosi Jabatan

Lampiran 15 Hasil Distribusi Lingkungan Kerja Fisik

Lampiran 16 Hasil Distribusi Motivasi Intrinsik

Lampiran 17 Uji Normalitas

Lampiran 18 Uji Multikolinearitas

Lampiran 19 Uji Heterokedastisitas

Lampiran 20 Uji Linearitas

Lampiran 21 Hasil Regresi

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumberdaya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya. Hal itu menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya dengan baik sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumberdaya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda, yakni ditandainya dengan memliki pemikiran dan keingintahuan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai apabila setiap karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, mutu, cerdas dalam menguasai dan memahami ilmu pengetahuan baik secara teori maupun secara terapan aplikasi.

Kompetensi seorang karyawan bukan satu-satunya aspek yang harus diperhatikan. Masih ada sikap kerja yang juga membuat mereka mau dan bersedia

memberikan sebagian tenaga untuk perusahaan. sikap kerja merupakan hasil penilaian atau evaluasi terhadap orang-orang, kejadian-kejadian di tempat kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam pencapaian tujuan nya adalah dengan memberikan keinginan dan kebutuhan para karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Berbagai macam perlakuan yang diberikan pada karyawan atau pekerja hanya akan efektif bila mereka merasa puas pada pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan dapat mereka rasakan apabila mereka merasakan adanya keselarasan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut agar tercipta kepuasan kerja sehingga tujuan perusahaan juga dapat tercapai.

Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli atau professional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Menurut Wexley dan Yuki (2005:129) kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam

pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sedangkan menurut Gibson dalam Wibowo (2007:501), kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan apabila karyawan merasa puas dengan apa diperoleh dan dirasakan dalam pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap maupun laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dalam memberikan pelayanan di bandingkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, dalam Niwayan 2013).

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Sumatera Barat melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Barat yang mempunyai tugas pokok di bidang pemberdayaan sosial, pengembangan kelembagaan sosial dan kemitraan, pelayanan dan rehabilitas sosial dan juga dalam bidang bantuan sosial. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis di lapangan, penulis melihat fenomena kepuasan kerja pegawai yang belum optimal pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Hal ini terlihat dari masih sering terjadinya keterlambatan penyelesaian

pekerjaan oleh pegawai dan mengakibatkan pekerjaan yang menumpuk di akhir bulan atau pada akhir tahun. Ada beberapa program kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang belum mencapai target yang terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pencapaian Program Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat Tahun 2012 dan 2013

Program atau sasaran kerja	Target		Realisasi		% Pencapaian Target		Target 100%
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	
1. Terlaksananya pelatihan keterampilan berusaha dan berdayaan bagi Keluarga Fakir Miskin	10 keluarga	10 keluarga	10 keluarga	7 keluarga	100%	70%	100%
2. Terlaksnanya pemberdayaan dan pembinaan bagi keluarga muda mandiri	15 orang	15 orang	15 orang	14 orang	100%	93.33%	100%
3. Terlaksananya kegiatan pengembangan bakat dan keterampilan anak terlantar	40 orang	45 orang	40 orang	37 orang	100%	82.22%	100%
4. Terlaksananya pendidikan dan pelatihan bagi penyadang cacat dan eks trauma	30 orang	35 orang	30 orang	29 orang	100%	82.86%	100%

Sumber: *Buku laporan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat tahun 2012 dan 2013*

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa terjadi penurunan pencapaian program kerja Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dari tahun 2012 ke tahun 2013. Di tahun 2012 semua program mencapai target, tetapi di tahun 2013 ada beberapa program yang tidak mencapai target yaitu pada program terlaksananya pelatihan

keterampilan berusaha dan berdayaan bagi keluarga fakir miskin masih di bawah target yaitu sebesar 70%. Namun program-program kerja lainnya juga terlihat masih belum mencapai hasil yang maksimal. Jika hal tersebut dibiarkan begitu saja tanpa dilakukan perbaikan-perbaikan pada pegawai, maka akan menyebabkan kerugian bagi publik.

Fenomena lain dari kepuasan kerja yaitu terjadi kebosanan pada pegawai karena melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya dan menganggap pekerjaan itu kurang menantang, kurangnya pengawasan dari atasan terhadap pegawainya dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan pegawai menunda pekerjaan mereka. Dari fenomena - fenomena di atas mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat belum maksimal

Untuk mengatasi permasalahan ini diperlukan ragam upaya, agar pegawai merasa senang dan puas dalam bekerja sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik. Menurut Robbin (2008:108) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Dengan begitu promosi jabatan merupakan salah satu usaha perusahaan yang

dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan pengakuan dan pengaktualisasian diri dengan segala kemampuan yang dimilikinya. Promosi jabatan yang dilakukan secara baik dan adil akan dapat menimbulkan rasa puas bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Promosi jabatan yang terjadi di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat belum berjalan optimal.

Dalam usulan promosi jabatan pegawai, peranan dari tim BAPERJAKAT (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kenaikan Pangkat) di Dinas Sosial Provinsi Sumantera Barat atas persetujuan Kepala Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat sangatlah penting. BAPERJAKAT ini akan menyeleksi para pegawai yang kemudian diusulkan untuk proses promosi jabatan pegawai kepada Gubernur Sumatera Barat. BAPERJAKAT yang berkoordinasi dengan Kepala Dinas akan melakukan penilaian kepada pegawai yang cocok untuk di promosikan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai bahwa dalam melakukan penilaian ini, terkadang tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan. BAPERJAKAT dan Kepala Dinas hanya menilai pegawai secara subjektif tidak dengan cara yang objektif, atau bahkan hanya menilai kedekatan antara atasan dan bawahan meskipun memang mereka yang di promosikan tersebut juga memenuhi persyaratan yang lain untuk dipromosikan. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa proses pelaksanaan promosi jabatan pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat belum berjalan dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Suwatno, 2011:252). Menurut Supardi dalam Subroto (2005) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Komaruddin (1993:142) Lingkungan kerja fisik bagi sebuah kantor mencakup, antara lain tatalahan dan tataruang kantor. hal ini bertujuan untuk mengurangi waktu yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan dengan memperbaiki arus kerja dan memperbaiki moral pekerja dengan cara menyiapkan kondisi kerja yang lebih memuaskan.

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan ada beberapa fenomena menyangkut lingkungan kerja fisik pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 : Keadaan Lingkungan Kerja Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

NO	Kondisi Lingkungan Kerja Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat
1	Tata ruang kantor yang kurang baik seperti mesin printer yang tidak terhubung ke semua komputer di dalam suatu ruangan yang mengakibatkan pekerjaan tidak efektif
2	Suara yang berasal dari luar kantor, seperti bunyi kendaraan bermotor. Hal ini terjadi karena kantor yang berada di pinggir jalan. Kurang lebih hanya sekitar 3 meter dari pinggir jalan
3	Sirkulasi udara yang kurang sejuk disebabkan oleh ruangan AC yang selalu terbuka dan masih adanya ruangan yang masih memakai kipas angin dinding
4	Ruang kerja kantor yang agak sempit sehingga membuat ruang gerak terbatas ketika bekerja. sedangkan standar persyaratan ruang kerja yang baik menurut Quibel dalam Sukoco (2007:192 adalah ± 3m2 untuk 1 (satu) orang.
5	Ruangan kantor yang terlihat suram dikarenakan warna tembok dinding yang sudah kusam dan pencahayaan yang kurang diperhatikan

Kondisi seperti ini akan mengakibatkan pegawai merasa tidak puas dalam bekerja, membuat pegawai cepat kelelahan, kehilangan kreativitas dan tidak termotivasi secara optimal. Dari fenomena tersebut terlihat bahwa kondisi fisik lingkungan kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat masih kurang kondisif, masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki dan diperhatikan oleh perusahaan agar pegawai merasa nyaman pada saat bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi intrinsik. Menurut Herzberg dalam Wexley dan Yuki (2005:136) kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah keyakinan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Fenomena-fenomena dari motivasi intrinsik dapat dilihat dari data absensi pegawai yang ditandai dengan tingkat kemangkiran kerja pegawai yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3: Rekapitulasi Ketidakhadiran dan Kemangkiran Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran	Tingkat Kemangkiran (100%)
Januari	93	21	8	0.41
Februari	93	20	6	0.32
Maret	93	19	9	0.51
April	93	22	4	0.20
Mei	93	22	11	0.54
Juni	93	19	12	0.68
Juli	93	23	1	0.05
Agustus	93	17	16	1.01
September	93	21	7	0.36
Oktober	93	22	6	0.29
November	93	20	9	0.48
Desember	93	21	9	0.46

Sumber: *Buku laporan tahunan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat 2013*

Angka kemangkiran di atas diperoleh dengan menggunakan rumus Kossen (1993:231), yaitu:

$$\frac{Jumlah\ hari\ kerja\ yang\ hilang\ karena\ absen\ pekerjaan\ selama\ suatu\ periode}{Rata-rata\ jumlah\ karyawan\ \times jumlah\ hari\ kerja} \times 100 = Angka$$

Berdasarkan Tabel 3 terlihat adanya tingkat kemangkiran yang berfluktuasi. Tingkat kemangkiran tertinggi terjadi pada Bulan Agustus sebesar 1,01% dan pada Bulan Juli tingkat kemangkiran adalah yang paling rendah yaitu sebesar 0.05%. Data ini menunjukkan bahwa masih adanya pegawai yang mangkir setiap bulannya yang menandakan masih kurangnya motivasi pada diri pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Standar kemangkiran yang ditetapkan organisasi yaitu sebesar 1%.

Fenomena motivasi intrinsik yang lain yang terlihat oleh penulis saat melakukan observasi yaitu beberapa pegawai yang meninggalkan pekerjaannya tanpa tujuan yang jelas, masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan, masih ada beberapa pegawai yang membicarakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih kurang nya motivasi pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dari uraian dan fenomena-fenomena diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **"Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat .
2. Proses promosi jabatan belum optimal dan belum berjalan baik di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
4. Kurangnya motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai pada Dinas Sosial Sumatera Barat.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah dan terfokus untuk itu peneliti hanya membahas tentang pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja fisik, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah maka penulis mencoba untuk merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat ?

E. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Bagi akademik, sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan untuk menambah pengalaman yang penting dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi perusahaan, yaitu sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang nantinya dapat dipergunakan.
4. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

   Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.

BAB II
KAJIAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007:502) adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenagkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Fathoni, 2006:174).

Menurut Robbins (2010:37) kepuasan kerja mengacu sikap yang lazim di tunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007:501) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan karyawan dan penilaian karyawan terhadap peranan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhannnya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yuki (2005:130) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

1) Teori ketidaksesusaian (*Discrepency theory)*

   Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke pada tahun 1969 menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada *discrepancy (expectation, needs, or values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

2) Teori Keadilan (*equity theory*)

   Teori ini dikembangkan oleh Adam pada tahun 1963. Adapaun pendahulu teori ini adalah Zaleznik di tahun 1958. Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang merasa puas atau tidak puas, tergantung pada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya

situasi kerja. Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi diperoleh individu dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

3) Teori Dua Faktor (*two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan.

Teori dua faktor ini berhubungan dengan motivasi. Menurut Herzberg dalam Robbins (2008: 227) bahwa teori dua faktor merupakan teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasaan kerja, sementara menghubungkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Faktor intrinsik seperti ; kemajuan pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian. Faktor - faktor ini berhubungan dengan diri karyawan itu sendiri. Faktor ekstrinsik seperti pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan peusahaan, dan kondisi-kondisi kerja.

c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Efendi (2007:291) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) Gaji

   Jumlah bayaran yang diterima sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil

2) Pekerjaan itu sendiri

   Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

3) Peluang promosi

   Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang

4) Rekan sekerja

   Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekankerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

5) Atasan

   Seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan

6) Lingkungan kerja

Mencakup lingkungan fisik dan psikologis.

Menurut Hasibuan (2010:203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. Balas jasa yang layak dan adil
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008:108) indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kepuasan kerja adalah:

1) Sifat pekerjaan

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu.

2) Gaji

Karyawan menginginkan sistem panggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka.

3) Peluang promosi

   Kesempatan karyawan untuk di promosikan pada sebuah perusahaan

4) Hubungan dengan rekan - rekan kerja

5) Pengawasan

   Pengawasan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan apabila organisasi tersebut akan mencapai tujuan organisasi

Menurut Rivai (2009:860) indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2) Supervisi
3) Organisasi dan manajemen
4) Kesempatan untuk maju
5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6) Rekan kerja
7) Kondisi pekerjaan

Berdasarkan indikator - indikator kepuasan kerja yang dipaparkan oleh para ahli, indikator yang penulis gunakan adalah indicator menurut (2008:108) :

1) Sifat pekerjaan

   Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu.

2) Pengawasan

   Pengawasan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan apabila organisasi tersebut akan mencapai tujuan organisasi

3) Rekan kerja

   Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekankerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

4) Gaji

   Karyawan menginginkan sistem panggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka.

5) Organisasi dan manajemen

   Aturan – aturan yang ada pada organisasi dan bentuk dukungan yang diberikan organisasi bagi karyawannya

2. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2010:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Sedangkan menurut Flippo dalam Hasibuan (2010:100) mengartikan promosi jabatan sebagai perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Mangkuprawira dalam Sutarjo (2005) mengatakan bahwa promosi jabatan terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke posisi lain yang lebih tinggi dalam hal pembayaran gaji, tanggungjawab, dan atau tingkat status keorganisasiannya. Promosi jabatan adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status (Sikula dalam hasibuan, 2010:108).

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan merupakan perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang, dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi.

b. Indikator Promosi Jabatan

Indikator promosi jabatan menurut Hasibuan (2010:108) adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan jabatan

   Peningkatan jabatan, yaitu menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi suatu badan usaha sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya bertambah besar. Promosi ini juga harus didasari dengan keadilan dalam pemilihannya,sehingga tidak akan terjadi kesenjangan antar pegawai.

2. Peningkatan tanggung jawab

   Adanya suatu peningkatan tanggung jawab atau resiko seorang karyawan, karena memiliki beban tugas yang lebih tinggi.

3. Peningkatan status

   Kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut bisa dianggap sebagai pengakuan perusahaan terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawannya.

4. Peningkatan hak

   Adanya suatu umpan balik dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk gaji atau kompensasi yang diberikan kepadanya, biasanya

kompensasi tersebut akan naik tergantung sejauh mana karyawan tersebut menduduki suatu jabatan.

c. Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2010:113) promosi jabatan bertujuan untuk :

1) Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi.
2) Dapat menimbulkan kebanggaan pribadi dan meningkatkan status sosial karyawan.
3) Merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, bedisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4) Menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5) Menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan.
6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dengan lebih baik demi keuntungan perusahaan.
7) Mencegah terjadinya kekosongan jabatan karena ada karyawan yang berhenti atau diberhentikan.

d. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sistem dan perencanaan program promosi jabatan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia, meningkatkan moral dan partisipasi karyawan serta membantu kegiatan pemeliharaan karyawan yang berpotensi. Promosi jabatan dapat terjadi tidak hanya bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial saja, akan tetapi juga bagi mereka yang pekerjaannya bersifat teknikal dan non-manajerial.

Promosi jabatan diberlakukan bagi siapa saja dalam suatu organisasi yang terpenting adalah bahwa pertimbangan-pertimbangan yang digunakan untuk mempromosikan seorang karyawan harus berdasarkan pada serangkaian kriteria yang objektif, tidak pada selera orang yang mempunyai kewenangan untuk mempromosikan seorang karyawan. Tingkat prestasi kerja karyawan antara lain ditentukan oleh kepuasan, ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaanya dibandingkan balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci semangat, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan dipromosikan maka karyawan memperoleh kepuasan

dalam dirinya dan karyawan mampu untuk meningkatkan taraf hidupnya**.** Sesuai dengan pendapat Robbins dalam Rismahani (2007) individu yang merasakan adanya ketetapan promosi merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya.

Sama hal nya dengan pandangan Rivai (2009:860) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan perusahaan dapat memberikan harapan kepada karyawan untuk dapat lebih maju dari posisi sebelumnya. Apabila keinginan seorang karyawan terpenuhi akan timbul suatu kepuasan dalam diri karyawan, perasaan puas inilah yang merupakan kepuasan kerja yang nantinya akan memiliki dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan atau lembaga organisasi yang dinaunginya.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komaruddin, 1993: 142). Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja

dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif**.**

Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Pendapat ahli lainnya mengenai lingkungan kerja fisik menurut Wursanto (2005: 287) adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi; keadaan bangunan, tersedianya fasilitas dan letak gedung. Menurut Robbins dalam Dwijayanti (2008) lingkungan kerja fisik, adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau melaksanakan aktifitasnya dalam bekerja. Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga akan membantu memelihara kondisi fisik sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga, tidak lekas capek, tidak lesu dalam bekerja dan dapat bekerja lebih lama. Keadaan yang demikian juga tentu saja memberikan kepuasan kepada karyawan dan mereka cenderung akan mempunyai semangat kerja tinggi dan sebaliknya, suatu lingkungan yang kurang baik seperti suara bising, suhu panas, kebersihan tidak terjaga dan sebainya dapat menurunkan kondisi fisik dapat berupa kelelahan, kelesuan, gangguan kesehatan atau sakit bahkan kecelakaan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Suwatno (2011:252) indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Rancangan ruang kerja

   Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya

2) Rancangan peralatan pekerjaan

   Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja.

3) Kondisi lingkungan kerja (kebisingan, ventilasi, penerangan)

   Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawannya bekerja secara optimal. Menurut Odger dalam Annisa (2012) mendefenisikan lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan perusahaan.

Menurut Efendi (2007:291) dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, faktor lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan aktivitas-aktivitas, menggingat bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan . Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, bising, kotor dan sebagainya akan mengakibatkan karyawan jenuh dalam bekerja, menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja sangat menyenangkan akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Hal ini tentu saja akan menguntungkan bagi perusahaan.

3. Motivasi Intrinsik

a. Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut Gray, et al dalam Winardi (2001: 61) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal maupun eksternal bagi individu, yang menyebabkan timbulnya antusias dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi intrinsik merupakan bagian dari teori dua faktor yang dikembangkan Herzberg (Robbins, 2008: 227) dengan mengembangkan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg berpendapat bahwa teori dua faktor merupakan teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasaan kerja, sementara menghubungkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada pada diri individu itu sendiri, yakni sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan, motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Menurut Luthans (2006: 278) motivasi intrinsik adalah merupakan perasaan tanggung jawab, pencapaian, prestasi yaitu sesuatu yang dipelajari dari pengalaman, perasaan tertantang atau kompetitif, atau suatu tugas yang berhubungan dengan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan

yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal (Nawawi, dalam Agus 2001).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.

b. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Murray (dalam Mangkunegara 2006), berpendapat ada beberapa indikator karyawan yang memiliki motivasi intrinsik, yaitu :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain.

Menurut Strauss (1996: 61) karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi bisa dilihat pada indikator berikut :

1. Memiliki dorongan untuk berprestasi
2. Mempunyai kemauan keras untuk bekerja
3. Memiliki inisiatif
4. Bekerja dengan atau tanpa pengawasan
5. Tepat waktu dan menjalankan kedisplinan
6. Mampu bersaing secara sehat

Sedangkan menurut McClland (dalam Mangkunegara 2006) ada enam karakteristik seorang karyawan memiliki motivasi intrinsik :

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil daan memikul resiko
3. Memiliki tujuan yang realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan uraian indikator diatas maka indikator motivasi intrinsik yang akan digunakan adalah seperti yang dikemukan oleh Strauss (1996: 61) sebagai berikut :

1. Memiliki dorongan yang berprestasi
2. Mempunyai kemauan keras untuk bekerja
3. Memiliki inisiatif
4. Bekerja dengan atau tanpa pengawasan
5. Tepat waktu dan menjalankan kedisplinan
6. Mampu bersaing secara sehat

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dalam bekerja dan pandangannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Motivasi yang dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan, maka kuatnya motivasi dari seseorang bergantung pada pandangannya tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai kebutuhan dengan tercapainya tujuan organisasi.

Di dasari teori motivasi Herzberg dalam Robbins (2008:2007) yaitu faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan. Serta menurut Pintrich dan Schunk dalam Agustina (2009), yang menyatakan individu yang termotivasi secara intrinsik, melakukan suatu aktivitas karena keinginannya sendiri, sehingga dari aktivitas tersebut ia akan memperoleh kepuasan diri. Dalam diskripsinya

faktor motivasi instrinsik adalah motivasi yang timbul dalam diri sendiri. Jika setiap karyawan memiliki faktor motivasi instrinsik maka akan memberikan hasil lebih baik dan kepuasan kerja yang didapat akan dirasakan setiap individu karyawan atas tercapainya target atau sasaran yang diinginkan sebelumnya, sehingga instansi atau organisasi tidak banyak melakukan tindakan untuk memotivasi karyawannya untuk mencapai target.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat penelitian sebelumnya yang mengkaji dan meneliti masalah serupa yaitu penelitian yang dilakukan oleh Junita (2012) menyatakan adanya pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syariathi (2010) menyatakan adanya pengaruh signifikan positif antara kompensasi finansial, promosi jabatan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ani (2011) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan positif antara komunikasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Adi (2013) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan positif antara motivasi intrinsik dan morivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4: Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Sampel dan Metode	*Dependent Variable*	*Independent Variable*	Hasil Penelitian
1.	Junita (2012)	Pegawai bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Regresi linier berganda. 67 orang.	Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja Promosi jabatan	Lingkungan kerja * Promosi Jabatan *
2.	Syariathi (2010)	Karyawan Parigata Resort and Spa Sanur-Bali Regresi linier Berganda. 57 orang.	Kepuasan Kerja	Kompensasi finansial Promosi jabatan Lingkungan kerja fisik	Kompensasi finansial* Promosi jabatan* Lingkungan kerja fisik*
3.	Ani (2010)	Karyawan Universitas Pandanaran Semarang Regresi Linear Berganda. 80 orang.	Kepuasan Kerja	Kompensasi Lingkungan kerja	Kompensasi* Lingkungan kerja*
4.	Adi (2013)	Karyawan PT. SemenGresik (Persero) Tbk. Regresi linier berganda. 31 orang	Kepuasan Kerja	Motivasi Intrinsik Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik* Motivasi Ekstrinsik*

**signifikan*

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesis dari tinjauan teori yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu promosi jabatan, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja.

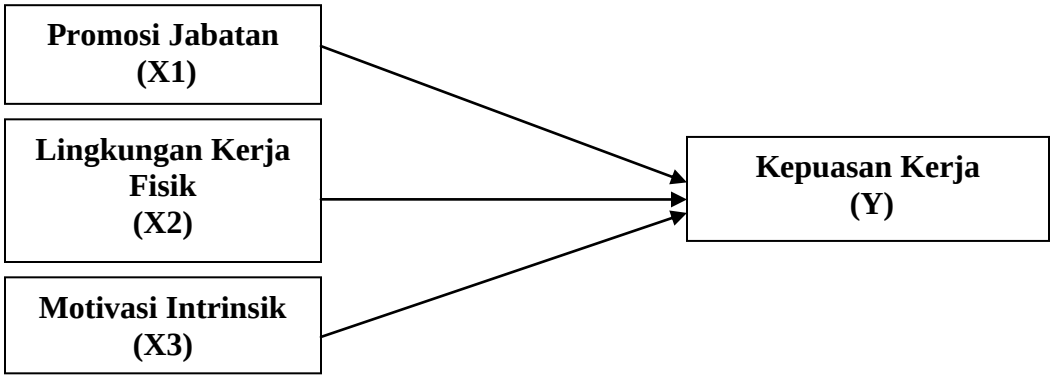
Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan karyawan dan penilaian karyawan terhadap peranan

pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhannnya. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh adanya promosi jabatan. Promosi jabatan adalah perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang, dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi. Dengan adanya promosi jabatan karyawan tersebut dapat mengembangkan karirnya lebih baik lagi dari sebelumnya. Sehingga karyawan tersebut akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kemajuan dan perkembangan dari perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman dan puas dalam bekerja.

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Dengan adanya motivasi intrinsik pada diri karyawan, karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Sehingga dapat kita lihat bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan, lingkungan kerja fisik, dan motivasi intrinsik. Pada penelitian ini promosi jabatan, lingkungan kerja fisik, dan motivasi intrinsik merupakan variabel bebas (X) sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel terikat (Y). Berdasarkan uraian di atas dan ditambah dengan landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis Penelitian

Melihat dari latar belakang masalah, kajian teori dan perumusan masalah yang diungkapkan serta kerangka konseptual maka didalam penulisan ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

H3 : Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi berganda antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat, pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Artinya semakin baik promosi jabatan maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
2. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
3. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Artinya semakin baik motivasi intrinsik pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskripsi penelitian variabel promosi jabatan capaian responden terendah terdapat pada indikator peningkatan jabatan. Hal ini berarti pelaksanaan promosi jabatan belum sesuai dengan prosedur yang ada. Maka dari itu, pimpinan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat agar lebih memperhatikan penilaian yang jujur dan objektif, dimana pegawai yang memiliki peringkat terbaiklah yang mempunyai kesempatan untuk dipromosikan, serta tentunya memenuhi persyaratan lain dan ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja fisik yang terendah indikatornya adalah rancangan ruang kerja. Hal ini berarti kondisi pada ruangan kerja pegawai harus lebih diperhatikan. Maka dari itu pimpinan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat agar lebih memperhatikan kondisi ruangan kerja agar pegawai lebih nyaman dalam bekerja agar kondisi psikologis pegawai pada saat bekerja bagus dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga nantinya dapat menjadi salah satu kunci keberhasilan Dinas Sosial Provinsi Sumatera dimasa yang akan datang.
3. Berdasarkan hasil deskripsi penelitian variabel motivasi intrinsik capaian responden terendah terdapat pada indikator tepat waktu dan menjalankan

kedisplinan. Hal ini berarti pegawai belum sepenuhnya disiplin dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Maka dari itu, pimpinan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat sebaiknya memberikan sangsi kepada pegawai yang tidak displin.

4. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya. 2013. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Semen Gresik(Persero) Tbk*. Jurnal Ilmu Manajemen.

Agustina. 2009. *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri*. Jurnal.

Annisa. 2012. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Devisi Sumber Daya Manusia PT. Suveyor Indonesia*. Jurnal Manajemen Bisnis.

Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi revisi kelima*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Berbagai Tahun. *Laporan Tahunan Dinas Sosial Kota Padang*.

Dwijayanti. 2008. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Komuniksasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bakungsari Hotel di Kuta Badung.* Jurnal.

Efendi, Hariadja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu S. P, 2010. *Manajemen Dasar pengertian dan Masalah. Edisi revisi*: PT. Bumi Aksara.

Idris. 2010. *Aplikasi SPSS dalam Penelitian Kuantitatif*. Padang: FE. UNP.

Idris. 2014. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan SPSS*. Padang: Fakultas Ekonomi UNP.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.

Komaruddin. 1993. *Manajemen Kantor Teori dan Praktek*. Bandung: Trigenda Karya.