

---

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS :TENAGA HARIAN LEPAS PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MANADO BAGIAN PERTAMANAN DAN PEMAKAMAN**

*FACTORS THAT AFFECT JOB SATISFACTION (CASE STUDIES: DAILY LABOUR AT ENVIRONMENT OFFICE OF MANADO CITY SECTION PARK AND CEMETERY)*

Oleh:

**Abraham D. Bujung<sup>1</sup>**  
**S.L.H.V. Joyce Lapian<sup>2</sup>**  
**Greis M. Sendow<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[<sup>1</sup>bujung95@gmail.com](mailto:bujung95@gmail.com)

[<sup>2</sup>lapijanjoyce@gmail.com](mailto:lapijanjoyce@gmail.com)

[<sup>3</sup>greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)

**Abstrak** :Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor penentu kepuasan kerja Upah, Pemimpin/Pengawas, Rekan Kerja dan Pekerjaan itu sendiri secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.Sampel penelitian ditentukan dengan metode studi sensus atau populasi dijadikan sampel sebanyak 65 THL dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Upah, Pemimpin/Pengawas, Rekan Kerja dan Pekerjaan itu Sendiri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja; Upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Pemimpin/Pengawas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Rekan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja; Pekerjaan itu Sendiri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pihak instansi dalam hal ini Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado untuk dapat mengupayakan peningkatan kepuasan kerja para tenaga harian lepas (buruh) dengan menunjang faktor-faktor seperti upah yang sesuai dan adil sesuai kontribusi yang di berikan masing-masing tenaga harian lepas, meningkatkan peran pemimpin yang berorientasi pada tenaga harian lepas dan melihat hubungan diantara para tenaga harian lepas.

**Kata Kunci** :kepuasan kerja, upah, pemimpin/pengawas, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri

**Abstract** :. The purpose of this study is to determine whether Wages, Supervisor, Co-worker and Work Itself simultaneously or partially affect Job Satisfaction of daily labor at Environment Office in Manado City section Park and Cemetery. The sample of this study was determined by the census study method or the population is sampled, as many as 65 daily labors and the data analysis techniques using multiple regression analysis. From the results of the study, can be concluded that: Wages, Supervisor, Co-worker, and Work Itself simultaneously have a significant affect on Job satisfaction; Wages partially have a significant affect on Job satisfaction; Supervisor partially have no significant affect on Job satisfaction; Co-worker partially have no significant affect on Job satisfaction; Work itself partially have no significant affect on Job satisfaction. The agency in this case Manado City Environmental Office to be able to improve the work satisfaction of the daily labor by supporting factors such as appropriate and fair wages according to the contribution provided by each daily labor, increasing the role of leaders who oriented to daily labor personnel and seeing relationships among the casual laborers.

**Keywords**: job satisfaction, wages, leader/supervisor, co-worker, work itself

### Latar Belakang

Bentuk pekerjaan sektor informal yang cukup menarik saat ini adalah mengenai perburuhan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 3, yang dimaksud dengan Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama dan merupakan sumber daya manusia yang menggunakan tenaga, upaya dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan atau imbalan baik berupa uang maupun bentuk lainnya dari pihak pemberi pekerjaan, pengusaha atau majikan.

Pendapatan upah yang rendah dan tidak sesuai dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta tanggungannya menjadi salah satu masalah yang secara langsung menyentuh kaum buruh. Kebutuhan hidup yang terus meningkat sementara upah yang diterima relatif tetap, menjadi salah satu pendorong dalam menggerakkan protes kaum buruh. Persoalan dan perselisihan antara kaum buruh, perusahaan dan pemerintah yang sebagian besar permasalahannya mengenai ketidakpuasan dalam bekerja.

Dinas Lingkungan Hidup kota Manado merupakan instansi yang khusus dibentuk untuk menjaga, merawat dan bertugas membersihkan kota serta membuat kota asri. Semua kegiatan tersebut tidak lepas dengan dukungan dan kinerja pekerja atau tenaga harian lepas yang bekerja dibawah naungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

Dari hasil pengamatan awal, peneliti mendapati bahwa ada beberapa hal yang menjadi masalah di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado khususnya pada Tenaga Harian Lepas bagian Pertamanan dan Pemakaman. Dua hal yang paling dikeluhkan oleh Instansi terkait adalah masalah absensi yang tergolong cukup tinggi dan hasil pekerjaan oleh beberapa oknum THL tidak maksimal. Hal tersebut bertentangan dengan perjanjian atau kontrak kerja yang ada dan telah disepakati sebelumnya. Selain itu, hasil pengamatan yang dilakukan pada beberapa THL sering terjadi selisih paham antar sesama rekan sekerja yang menjerumus pada tindakan saling menjatuhkan. Dilain sisi, masalah pendapatan berupa upah yang diterima belum mampu untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari para THL. Hal ini membuat peneliti mengambil dugaan awal bahwa tingkat absensi yang tergolong cukup tinggi dan hasil kerja yang tidak maksimal diakibatkan oleh sikap ketidakpuasan mereka dalam bekerja yang dipicu oleh hubungan antar rekan kerja, atasan maupun pendapatan yang diterima berupa upah.

### Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja seperti Upah, Pemimpin/Pengawas, Rekan Kerja dan Pekerjaan itu sendiri secara simultan terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh upah secara parsial terhadap kepuasan kerja Buruh Harian Lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.
3. Untuk mengetahui pengaruh pimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja Buruh Harian Lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.
4. Untuk mengetahui pengaruh rekan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja Buruh Harian Lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.
5. Untuk mengetahui pengaruh pekerjaan itu sendiri secara parsial terhadap kepuasan kerja Buruh Harian Lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.

**Upah**

Dalam arti yang sempit (terbatas), upah menunjukkan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai/pekerja jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha (Moekijat, 2010 : 49)

**Pemimpin / Pengawas**

Semua pekerjaan yang bersifat mengawasi pada umumnya mempunyai tugas-tugas tertentu, meskipun tugas-tugas ini secara kalitatif dan kuantitatif berbeda yang satu dengan yang lain. Tugas-tugas yang dimaksud ialah: bergaul dengan bawahan, memimpin soal-soal teknis, mengadakan koordinasi dengan pekerjaan unit-unit organisasi lainnya, melatih pekerja/pegawai, merencanakan perbaikan-perbaikan dan metode-metode kerja dan, membangunkan semangat kerja. (Mandel & Greenberg dalam Moekijat, 2010 : 121)

**Rekan Kerja**

Rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja (KBBI ,Suharso dan Retnoningsih, 2005 : 417).

**Pekerjaan Itu Sendiri**

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya (Panggabean, 2004 : 130 dalam Ernawati, 2013).

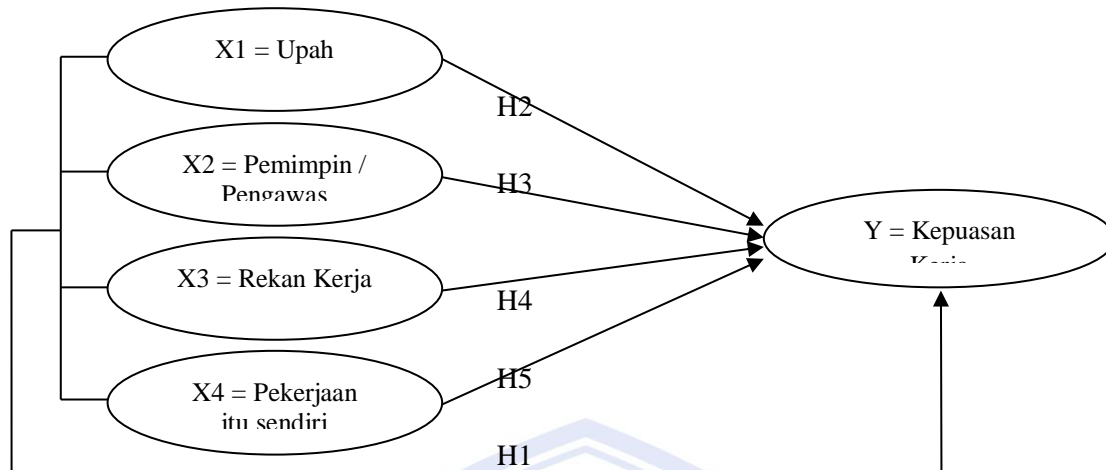
**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner & Kinicki, 2014 : 169).

**Kajian Empiris**

Muh. Kadarisman (2012), *Analysis on Factors that Influence Job Satisfaction of Government Employees*. Hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan terdapat sebelas factor dominan yang menjadi sumber kepuasan kerja SDM Aparatur yaitu 1. Gaji; 2. Tunjangan dan fasilitas; 3. Hubungan atasan dengan bawahan; 4. Hubungan antar rekan kerja; 5. Pengembangan; 6. Kesempatan; 7. Keselamatan kerja; 8. Pendidikan; 9. Kebijakan organisasi; 10. Penyelesaian konflik; dan 11. Prestasi kerja.

Aisha Tiara Permata Sari , Ella Jauvani Sagala (2016), *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Wilmar Nabati Indonesia)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia termasuk dalam kategori rendah yaitu sebesar 40,4%. Untuk hasil analisis faktor diperoleh 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, antara lain kepuasan pada supervise (9,191), kepuasan pada komunikasi (3,431), kepuasan pada *reward* (2,695), kepuasan pada rekan kerja (1,784), kepuasan pada benefit (1,436), dan kepuasan pada kinerja (1,314).

**Kerangka Pemikiran****Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian**

Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini (2017)

**Hipotesis Penelitian**

- H1 Diduga faktor-faktor kepuasan kerja (Upah, Pemimpin/ Pengawas, Rekan Kerja dan Pekerjaan itu sendiri) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bidang Tata Lingkungan Bagian Pertamanan dan Pemakaman
- H2 Diduga faktor upah berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bidang Tata Lingkungan Bagian Pertamanan dan Pemakaman
- H3 Diduga faktor pimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bidang Tata Lingkungan Bagian Pertamanan dan Pemakaman
- H4 Diduga faktor rekan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bidang Tata Lingkungan Bagian Pertamanan dan Pemakaman
- H5 Diduga faktor pekerjaan itu sendiri berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Tenaga Harian Lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bidang Tata Lingkungan Bagian Pertamanan dan Pemakaman.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian asosiatif. Dimana, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 : 36).

**Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah Buruh harian lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman. Pada penelitian ini berjumlah 65 orang Tenaga Harian Lepas Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman. Penelitian ini menggunakan metode *design sampling* dengan pendekatan studi populasi atau studi sensus yaitu populasi dijadikan sampel (Arikunto, 2006 : 134).

**Metode Analisis**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran angket yang menggunakan skala *likert*. Penelitian ini menguji pengaruh antara variabel-variabel penelitian, maka alat analisis yang digunakan

adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) dengan bantuan *software* SPSS 23 for Windows, untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator Pernyataan	Corrected item total-total correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	X1.1	0,509	Valid	.694	Reliabel
	X1.2	0,466	Valid		
	X1.3	0,262	Valid		
	X1.4	0,347	Valid		
X2	X2.1	0,626	Valid	.667	Reliabel
	X2.2	0,534	Valid		
	X2.3	0,567	Valid		
	X2.4	0,480	Valid		
X3	X3.1	0,632	Valid	.871	Reliabel
	X3.2	0,840	Valid		
	X3.3	0,728	Valid		
	X3.4	0,755	Valid		
X4	X4.1	0,289	Valid	.601	Reliabel
	X4.2	0,419	Valid		
	X4.3	0,246	Valid		
	X4.4	0,607	Valid		
Y	Y.1	0,585	Valid	.774	Reliabel
	Y.2	0,697	Valid		
	Y.3	0,732	Valid		
	Y.4	0,353	Valid		

Sumber: Data diolah (2017)

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.693	2.976		1.913	.061		
UPAH	.407	.145	.420	2.798	.007	.486	2.059
PEMIMPIN	.113	.137	.100	.827	.412	.756	1.322
REKAN KERJA	.067	.121	.081	.553	.583	.508	1.967
PEKERJAAN ITU SENDIRI	.120	.160	.092	.751	.456	.725	1.380

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

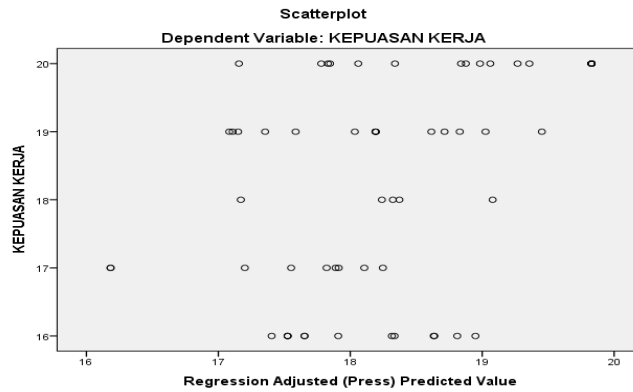
Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel Upah adalah 2,059, variabel Pemimpin/Pengawas 1,322, variabel Rekan Kerja 1,967, dan variabel Pekerjaan itu Sendiri 1,380, dimana nilai tersebut < 10. Dilihat dari nilai *Tolerance* variabel upah adalah 0,486, variabel Pemimpin/Pengawas adalah 0,756, variabel Rekan Kerja adalah 0,508, dan variabel Pekerjaan itu Sendiri adalah 0,725. Nilai *Tolerance*

masing-masing variabel > 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dan tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

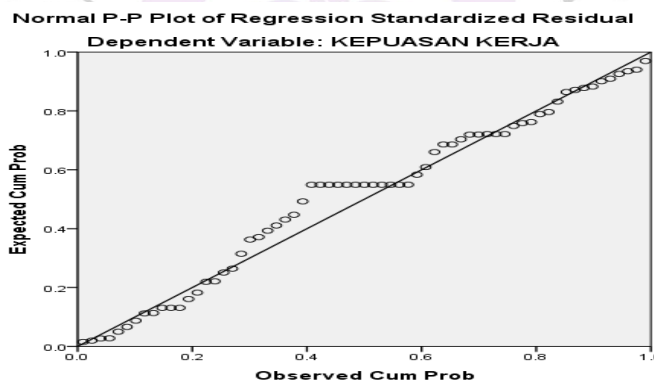
Dari hasil pengujian dengan SPSS 23 *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu, jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Data diolah (2017)

**Uji Normalitas**

Dari hasil pengolahan data, menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal. Hal ini dapat ditunjukkan oleh titik-titik berada disekitar garis diagonal.



**Gambar 3. Uji Normalitas**  
 Sumber: Data diolah (2017)

Dari hasil pengolahan data, menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal. Hal ini dapat ditunjukkan oleh titik-titik berada disekitar garis diagonal.

**Uji Analisis Data**

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)		2.976
UPAH	.407	.145
PEMIMPIN/PENGAWAS	.113	.137
REKAN KERJA	.067	.121

Sumber: Data diolah (2017)

Dari hasil regresi linier berganda, diperoleh model persamaan linier berganda yaitu :

$$Y = 5,693 + 0,407X_1 + 0,113X_2 + 0,067X_3 + 0,120X_4$$

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5,693 memberikan pengertian jika Upah ( $X_1$ ), Pemimpin/Pengawas ( $X_2$ ), Rekan kerja ( $X_3$ ), dan Pekerjaan itu sendiri ( $X_4$ ) sama dengan nol (0), maka besarnya Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 5,693 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Upah ( $X_1$ ) sebesar 0,407 mempunyai arti bahwa jika variabel Upah ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan maka variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,407 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Nilai koefisien regresi variabel Pemimpin/Pengawas ( $X_2$ ) sebesar 0,113 mempunyai arti bahwa jika variabel Pemimpin/Pengawas ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan maka variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,113 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Nilai koefisien regresi variabel Rekan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,067 mempunyai arti bahwa jika variabel Rekan kerja ( $X_3$ ) bertambah 1 satuan maka variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,067 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Nilai koefisien regresi variabel Rekan kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,120 mempunyai arti bahwa jika variabel Rekan kerja ( $X_4$ ) bertambah 1 satuan maka variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,120 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**Tabel 4. Koefisien Korelasi**

<i>Correlations</i>					
	KEPUASAN KERJA	UPAH	PEMIMPIN /PENGAWAS	REKAN KERJA	PEKERJAAN ITU SENDIRI
KEPUASAN KERJA	1.000	.564	.359	.447	.359
UPAH	.564	1.000	.464	.674	.460
PEMIMPIN/PENGAWAS	.359	.464	1.000	.396	.346
REKAN KERJA	.447	.674	.396	1.000	.473
PEKERJAAN ITU SENDIRI	.359	.460	.346	.473	1.000

Sumber : Data diolah (2017)

Upah ( $X_1$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,564. Artinya hubungan diantara keduanya cukup kuat dan bersifat positif.

Pemimpin/Pengawas ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,359. Artinya hubungan diantara keduanya rendah dan bersifat positif.

Rekan kerja ( $X_3$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,447. Artinya hubungan diantara keduanya rendah dan bersifat positif.

Pekerjaan itu sendiri ( $X_4$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,359. Artinya hubungan diantara keduanya rendah dan bersifat positif.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.585 <sup>a</sup>	.342	.298	1.314

a. Predictors: (*Constant*), PEKERJAAN ITU SENDIRI, PEMIMPIN, REKAN KERJA, UPAH

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data diolah (2017)

Dapat dilihat pada tabel 5, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,342. Memberikan pengertian bahwa besarnya Kepuasan Kerja (Y) Tenaga Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman dapat dijelaskan oleh ke-empat variabel bebas yaitu Upah ( $X_1$ ), Pemimpin/Pengawas ( $X_2$ ), Rekan kerja ( $X_3$ ), dan Pekerjaan itu sendiri ( $X_4$ ) adalah sebesar 34, 2%. Sementara sisanya 65,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.925	4	13.481	7.802	.000 <sup>b</sup>
	Residual	103.675	60	1.728		
	Total	157.600	64			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), PEKERJAAN ITU SENDIRI, PEMIMPIN, REKAN KERJA, UPAH

Sumber : Data diolah (2017)

Nilai  $F_{hitung} = 7.802 > F_{tabel} = 2.525$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. bahwa Upah ( $X_1$ ), Pemimpin/Pengawas ( $X_2$ ), Rekan kerja ( $X_3$ ), dan Pekerjaan itu sendiri ( $X_4$ ) berpengaruh positif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Tenaga Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.

**Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.693	2.976		1.913	.061
	UPAH	.407	.145	.420	2.798	.007
	PEMIMPIN/PENGAWAS	.113	.137	.100	.827	.412
	REKAN KERJA	.067	.121	.081	.553	.583
	PEKERJAAN ITU SENDIRI	.120	.160	.092	.751	.456

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data diolah (2017)

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Upah ( $X_1$ ) = 2,798 >  $t_{tabel} = 2,000$  dengan nilai Sig. = 0,007 < nilai probabilitas = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$ .

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pemimpin/Pengawas ( $X_2$ ) = 0,827 <  $t_{tabel} = 2,000$  dengan nilai Sig. = 0,412 > nilai probabilitas = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ .

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Rekan kerja ( $X_3$ ) = 0,553 <  $t_{tabel} = 2,000$  dengan nilai Sig. = 0,583 > nilai probabilitas = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ .

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pekerjaan itu sendiri ( $X_4$ ) = 0,751 <  $t_{tabel} = 2,000$  dengan nilai Sig. = 0,456 > nilai probabilitas = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ .

### Pembahasan

Hasil pengujian ( $H_1$ ) membuktikan bahwa ada pengaruh Upah ( $X_1$ ), Pemimpin/Pengawas ( $X_2$ ), Rekan Kerja ( $X_3$ ), dan Pekerjaan itu sendiri ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Maka disimpulkan bahwa variabel Upah ( $X_1$ ), Pemimpin/Pengawas ( $X_2$ ), Rekan Kerja ( $X_3$ ) dan Pekerjaan itu sendiri ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Hasil pengujian (H2) membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas yaitu Upah ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Upah ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Tenaga Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.

Hasil pengujian (H3) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas Pemimpin/Pengawas ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pemimpin/Pengawas ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Tenaga Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.

Hasil pengujian (H4) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas Rekan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Rekan kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Tenaga Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.

Hasil pengujian (H5) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas Pekerjaan itu sendiri ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_4$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) Tenaga Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Upah, Pemimpin/Pengawas, Rekan Kerja, Pekerjaan itu sendiri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.
2. Upah berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja tenaga harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.
3. Pemimpin/Pengawas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja tenaga harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Bagian Pertamanan dan Pemakaman.
4. Rekan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja tenaga harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.
5. Pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja tenaga harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi  
Hasil penelitian di harapkan dapat memberi masukan kepada pihak instansi dalam hal ini Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado untuk dapat mengupayakan peningkatan kepuasan kerja para tenaga harian lepas (buruh) dengan menunjang faktor-faktor seperti upah yang sesuai dan adil sesuai kontribusi yang di berikan masing-masing tenaga harian lepas, meningkatkan peran pemimpin yang berorientasi pada tenaga harian lepas dan melihat hubungan diantara para tenaga harian lepas.
2. Bagi penelitian mendatang  
Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan studi kasus yang lebih luas mengenai masalah perburuhan dan variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ernawati, Pita. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Pada Karyawan Bagian Non Marketing PT. Ford Motor. *Jurnal, Indonesia*.  
[http://www.eprints.dinus.ac.id/8774/1/jurnal\\_13457.pdf](http://www.eprints.dinus.ac.id/8774/1/jurnal_13457.pdf). Diakses pada 23 Maret 2017.
- Kadarisman, Muh. (2012). *Analysis on Factors that Influence Job Satisfaction of Government Employees. Journal of Administrative Science and Organization*. ISSN : 0854-3844, Vol. 19, No. , PP: 55-68.
- Kreitner, R., Angelo, K. (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi 9-Buku 1. Salemba, Jakarta.
- Moekijat (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-sembilan. Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.Lembaran Negara No. 39 Tahun 2003. Nomor Tambahan 4279. Jakarta.  
<http://peraturan.go.id/uu/nomor-13-tahun-2003.html>. Di akses pada 23 Maret 2017.
- Sari, A.T.P., Sagala, S. Ella. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Wilmar Nabati Indonesia). *Jurnal*.  
<http://www.openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/121477/analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja-karyawan-studi-kasus-pt-wilmar-nabati-indonesia-.html>. Diakses pada 23 Maret 2017.
- Sugiyono (2012). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suharso, dan Retnoningsih, A. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*. Widya Karya, Semarang.

