

ANALISA PENGARUH PEKERJAAN ITU SENDIRI, KOMPENSASI, REKAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL RESTORAN CARNIVOR STEAK AND GRILL SURABAYA

Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

Ivan Suciadi

Email: ivansuciadi@yahoo.com

Michael Angelo Wijaya

Email: michaelangelo613@gmail.com

Ir. Marcus Remiasa, S.E., M.Si.

ABSTRACT

Analisa Pengaruh Pekerjaan itu sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja dan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Carnivor Steak & Grill Surabaya

Karya tulis ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh pekerjaan itu sendiri, kompensasi, rekan kerja dan supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan di Restaurant Carnivor Steak & Grill Surabaya. Adapun yang menjadi latar belakang penelitian ini karena semakin menjamurnya kafe dan restoran serta gaya hidup baru orang Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan total jumlah 51 responden yang merupakan pegawai restoran Restaurant Carnivor Steak & Grill. Dengan menyebarkan kuesioner *offline* menggunakan alat bantu SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Pekerjaan itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja dan Supervisi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja.

Kata Kunci:

Pekerjaan itu sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Supervisi, Kepuasan Kerja.

Influence Analysis of Work itself, Compensation, Coworkers and Supervision of Job Satisfaction Employees at Restaurant Carnivor Steak & Grill Surabaya

This paper aims to analyze the influence of the work itself, compensation, coworkers and supervision on employee's job satisfaction at Carnivor Steak & Grill Restaurant Surabaya. As for the background of this research because of the increasing proliferation of cafes and restaurants and new lifestyle people of Surabaya. The method used in this study is a quantitative method with a total of 51 respondents who are employees of Restaurant Carnivor Steak & Grill. Using offline questionnaire and the SPSS, the study shows that at the work itself, compensation, co-workers and supervision partially and simultaneously have positive effect to job satisfaction.

Keywords:

Work itself, Compensation, Co-workers, Supervision, Job Satisfaction.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada karyawan. Di mana karyawan merupakan tulang punggung dan penggerak jalannya aktivitas perusahaan, terutama dalam bidang industri jasa, termasuk restoran. Perusahaan yang baik akan menyadari peran penting karyawan sebagai faktor utama produktivitas perusahaan (Parvin & Kabir, 2011). Karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Karyawan di bidang jasa juga melakukan kontak langsung dengan konsumen dan dituntut untuk selalu bertanggung jawab dan disiplin dalam pekerjaan (Sampson dan Akyeampong, 2014).

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur internal maupun unsur eksternalnya. Pihak internal merupakan seluruh elemen perusahaan yang berfungsi untuk melakukan aktivitas perusahaan, sedangkan pihak ekstern merupakan pihak di luar perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga stabilitas perusahaan dapat dilakukan dengan menjaga kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2009), salah satu indikator berhasil tidaknya manajemen

Menurut Indermun (2013), kepuasan kerja merupakan sebuah ukuran seberapa puas seorang pekerja dalam mengisi posisi dan melakukan suatu pekerjaan. Karena kepuasan kerja sendiri menggambarkan bagaimana hubungan seorang individu dengan pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja. Dengan adanya kinerja optimal dan kepuasan kerja yang baik maka akan tercipta keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya (As'ad, 2000). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan dan rekan kerja (Luthans, 2005). Ketidakpuasan kerja dapat menghasilkan kognisi negatif pada karyawan, yang dapat berakhir pada pengunduran diri karyawan, yang tentunya akan berpengaruh pada biaya-biaya perusahaan (Indermun, 2013).

Teori Penunjang

Pekerjaan itu Sendiri

Luthans (2002,) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dalam penelitiannya Luthans menemukan bahwa pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor penting dalam motivasi karyawan. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan (Luthans, 2005).

Menurut Luthans (2006) Pekerjaan itu sendiri memiliki indikator :

- a) Perasaan berarti keadaan kognitif ini termasuk tingkat bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting, dan berharga. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya adalah suatu pekerjaan yang memiliki nilai sangat penting, sehingga karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh.
- b) Tanggung jawab yaitu keadaan yang menitikberatkan pada bagaimana karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya. Karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakannya oleh karena karyawan telah mencurahkan segala kemampuannya untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan yaitu bekerja dengan sebaik-baiknya.

c) Pengetahuan terhadap hasil, lanjutan langsung umpan balik, keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dimana karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka, hasil dari pekerjaan mereka. Ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana atau sebaik apa kinerja dari karyawan itu sendiri dan selanjutnya akan memacu karyawan itu untuk bekerja lebih baik lagi.

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004). Definisi lain kompensasi atau penghargaan adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2004). Tujuan utama pemberian kompensasi yaitu untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan, memotivasi dan membangun komitmen karyawan (Hariandja, 2002). Menurut Handoko (2001), “suatu cara departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi”. Dari kedua pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Menurut Handoko (2000), bila kompensasi diberikan secara benar, para keryawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaransasaran organisasi. Sebaliknya bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja bisa turun secara drastis.

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator kompensasi dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Panggabean (2004) yang terdiri dari gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, tunjangan adalah pemberian sesuatu kepada karyawan, baik berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Berdasarkan beberapa konsep di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan dan sebagai bentuk motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan (Luthans, 2002). Dukungan rekan kerja, termasuk *mentoring* dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh yang positif, dapat dikaitkan dengan meningkatnya kepuasan kerja, *job involvement* dan komitmen organisasi). Hal tersebut terjadi karena rekan kerja merupakan sumber dukungan dan informasi yang penting. Pengalaman komunikasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Shockley & Zalabak, 2006).

Rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut (Sudriamunawar, 2006)

a) Kompetisi yang sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin (Nitisemito, 1992)

- b) Karyawan saling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja (Yuwono dan Khajar, 2005).
Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah
- c) Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan. Tindakan saling bekerja sama dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu menyelesaikan setiap masalah yang muncul (Yuwono dan Khajar, 2005).
- d) Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan (Nitisemito, 1992).

Kepemimpinan

Menurut Luthans (2002) pengawasan adalah kemampuan pengawas untuk menyediakan bantuan teknis dan dukungan dalam perilaku. Kepemimpinan berhubungan erat dengan *leadership skills*. Dalam penelitiannya Luthans menyatakan adanya gaya-gaya kepemimpinan yang tepat dari *supervisor* diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan (kepemimpinan) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2003).

Kepemimpinan (kepemimpinan) dapat diukur melalui indikator sebagai berikut (Mas'ud, 2004) :

- a) Kepemimpinan yang menyenangkan

Pimpinan menyenangkan merupakan gaya yang diterapkan oleh pimpinan yang dapat menyenangkan pihak lain, terutama karyawan. Kebanyakan orang cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting, misalnya karisma, pandangan ke depan, daya persuasi dan intensitas (Ruky, 2002).

- b) Kepemimpinan yang adil

Pimpinan bersifat adil merupakan perlakuan pimpinan terhadap bawahannya, baik dalam memberikan hukuman maupun penghargaan dimana tidak membedakan posisi bawahan (Rivai, 2004). Apabila bawahan melakukan kesalahan atau tidak disiplin, maka pimpinan mempunyai kekuatan memaksa yaitu wewenang untuk memberikan hukuman sebagai salah satu cara untuk mengendalikan tingkah laku karyawan (Ruky, 2002). Sebaliknya, bila bawahan kinerjanya baik, maka pimpinan akan memberikan imbalan kepada karyawan tersebut.

- c) Kepemimpinan yang mau menjalin hubungan

Pimpinan mau menjalin hubungan merupakan tindakan pimpinan yang selalu menjalin hubungan baik kepada siapa saja, termasuk bawahan sekalipun. Pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya (Ruky, 2002).

- d) Kepemimpinan yang dapat bekerja sama

Pimpinan dapat bekerja sama merupakan tindakan pimpinan yang mau membantu karyawan apabila tidak mampu menyelesaikan masalah yang rumit (Ruky, 2002).

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2009), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja juga merupakan sebuah komponen yang sangat penting, sehingga sering digunakan oleh perusahaan untuk memastikan sistem kerja perusahaan tersebut sudah optimal (Indermun, 2013)

Menurut Hasibuan (2001), untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan melalui beberapa aspek yaitu:

1. Kedisiplinan

Rivai (2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan dari sudut pandang Handoko (2001), disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2003).

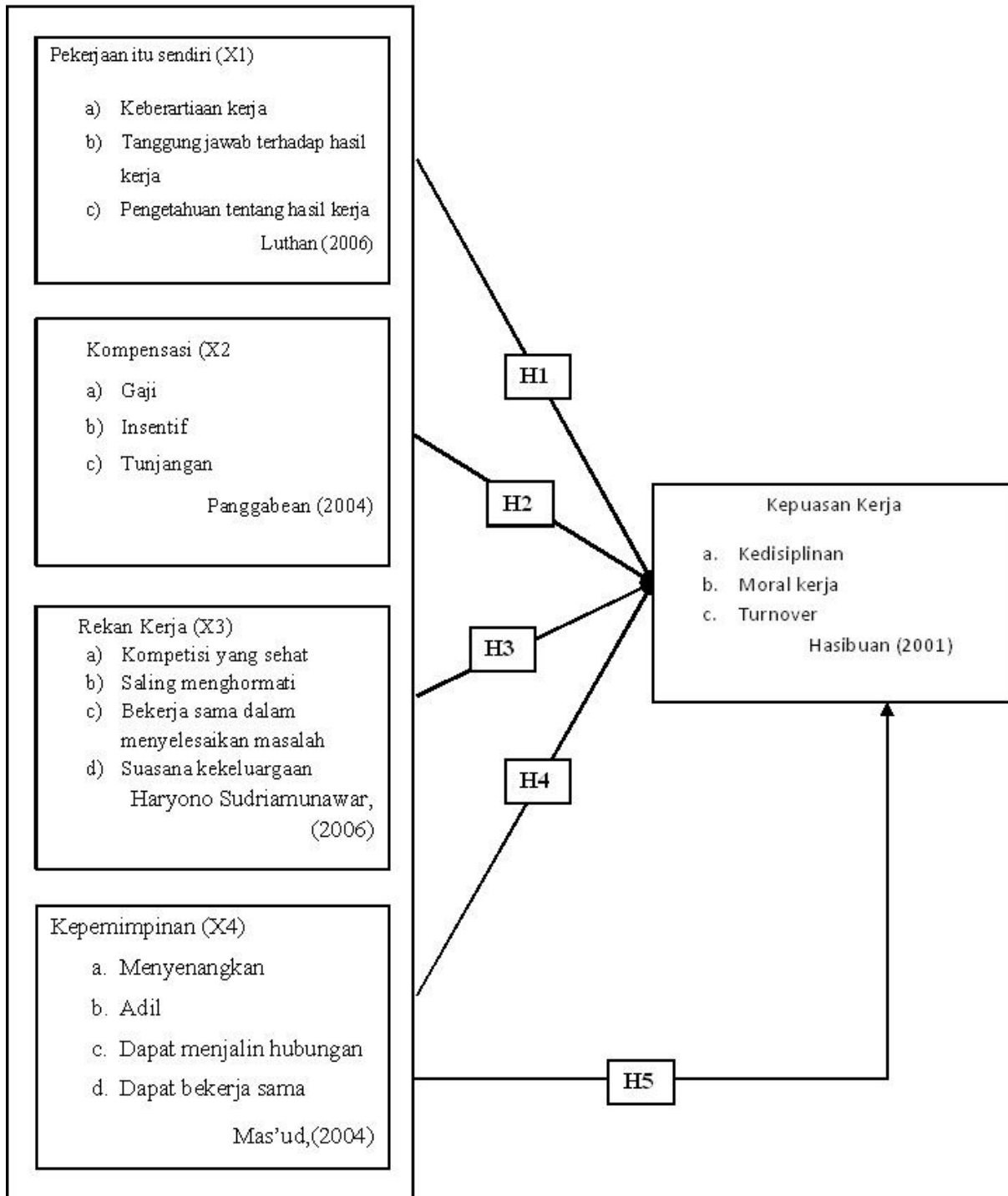
2. Moral kerja

Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin. Sedangkan Siswanto (2000), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. *Turnover*

Turnover yaitu tingkat pergantian atau keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan. Pada umumnya apabila seorang karyawan kurang memiliki kepuasan dalam bekerja pada suatu perusahaan, maka karyawan tersebut akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Tidak adanya titik temu antara perusahaan dengan karyawan menimbulkan ketidakpuasan pada salah satu pihak, sebagai akibatnya perputaran karyawan (*labour turnover*) tidak dapat dihindarkan (Handoko, 2001). Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja karyawan meningkat maka tingkat absensi dan *turnover* karyawan dari perusahaan kecil, begitu juga sebaliknya (Handoko, 2001).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1 : Terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pekerjaan itu Sendiri (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- H2 : Terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- H3 : Terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara Rekan Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- H4 : Terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X4) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- H5 : Terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara pekerjaan itu sendiri, kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan secara simultan (X5) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data, penafsiran data, dan penarikan kesimpulan dari penelitian ini berupa angka dan juga penjelasan atau gambaran dari angka-angka yang dihasilkan. Peneliti menggunakan kuesioner dengan *close-ended question* dengan menggunakan metode *five likert scale*. Teknik penelitian yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan *sampling* jenuh atau sensus. Sedangkan sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah 51 karyawan di Restoran Carnivor *Steak & Grill* Surabaya, antara lain pramusaji, kapten, *runner*, *cook*, dan lain-lain. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 16, yaitu dengan melakukan uji asumsi klasik dan uji analisa regresi berganda, uji T, dan uji F.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji t-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	3.526	2.191		1.609	.114
Pekerjaan Itu Sendiri (X1)	.135	.168	.138	.803	.426
Kompensasi (X2)	.051	.166	.051	.305	.762
Rekan Kerja (X3)	.216	.123	.286	1.174	.087
Kepemimpinan (X4)	.159	.119	.190	1.333	.189

Tabel 2. Hasil Uji F-test

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	38.758	4	9.689	4.150	.006 ^a
Residual	107.399	46	2.335		
Total	146.157	50			

Pembahasan

Uji analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen, dan dari hasil yang didapatkan, setiap variabel independen seperti Pekerjaan itu sendiri (X1), Kompensasi (X2),

Rekan Kerja (X3), dan Kepemimpinan (X4), berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) bagi karyawan Restoran Carnivor *Steak & Grill*.

Koefisien R^2 dan *adjusted R²* dalam penelitian ini peneliti menggunakan hasil dari *adjusted R²* karena setiap tambahan satu variabel independen nilai R^2 akan meningkat tanpa melihat apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Maka dari itu, digunakan *adjusted R²* untuk menyeimbangkan pemakaian R^2 . Nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila salah satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dan dapat dilihat dari tabel R^2 bahwa variabel Pekerjaan itu sendiri (X1), Kompensasi (X2), Rekan kerja (X3), dan kepemimpinan (X4) mampu mempengaruhi Kepuasan kerja (Y) karyawan Restoran Carnivor *Steak & Grill* Surabaya. hanya sebesar 20,1 %. Sedangkan 79,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas oleh peneliti

Uji hipotesis dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan uji parsial (uji t) dan uji hipotesis secara serempak (uji F). Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (individual) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Uji t antara variabel bebas Pekerjaan itu sendiri (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hasil tidak sesuai dengan penelitian terdahulu, peneliti berasumsi hal ini dapat terjadi karena berdasarkan profil responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan sebanyak 66,7% hanya menempuh tingkat pendidikan hingga SMA yang tentunya akan mempengaruhi tingkat berpikir seseorang, baik dari cara karyawan melihat arti pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta hasil dari pekerjaan itu sendiri, hal ini juga didukung dengan Tabel Analisis Deskriptif Variabel Pekerjaan itu sendiri yang menunjukkan hasil tertinggi hanya di rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sedangkan 2 indikator lain menunjukkan hasil yang berada dibawah rata-rata keseluruhan variabel Pekerjaan itu sendiri.

Uji t antara Kompensasi (X2) menunjukkan hasil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu, yang membedakan dari penelitian terdahulu adalah *object* penelitiannya. Dimana penelitian terdahulu mengenai pekerja sektor publik di Nigeria, sedangkan penelitian ini di restoran Carnivor Surabaya. Penelitian terdahulu memperoleh hasil yang tidak berpengaruh secara signifikan karena pekerja di sektor publik di Nigeria sangat sedikit dibandingkan dengan sektor lainnya. Namun dalam penelitian ini, peneliti memiliki argumen yang dapat diajukan yakni berdasarkan tabel profil responden berdasarkan pendapatan menunjukkan hasil sebesar 54,9% karyawan restoran Carnivor memiliki penghasilan atau gaji kurang dari 3,4 juta rupiah serta dapat didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah 1 karyawan Carnivor yang mengatakan bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan karena dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari para karyawan.

Uji t antara Rekan kerja (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y) memiliki hasil yang tidak berpengaruh secara signifikan yang tentunya bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa rekan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dari hal ini peneliti memiliki argumen yang dapat diajukan yakni berdasarkan tabel profil responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang menunjukkan hasil sebesar 66,7% hanya menempuh tingkat pendidikan hingga SMA serta didukung dengan profil responden berdasarkan usia yang menunjukkan hasil sebanyak 41.2% berada pada usia 17 – 25 tahun dimana pada usia – usia ini kurangnya rasa untuk berkompetisi serta rasa saling menghormati antar karyawan, hal ini didukung dengan tabel analisis deskriptif variabel Rekan Kerja yang menunjukkan hasil indikator pertama dan kedua memiliki nilai yang kurang dari keseluruhan variabel rekan kerja (X3) serta didukung dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah 1 karyawan restoran

Carnivor yang mengatakan bahwa rasa saling menghormati antar karyawan di Carnivor dirasa masih kurang

Kepemimpinan (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y), dan dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang secara signifikan, hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang sama. Argumen yang ingin peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah karena restoran Carnivor merupakan salah 1 restoran yang bisa dibilang baru berdiri di Surabaya, sehingga peneliti berargumentasi bahwa karena restoran ini masih baru, para karyawan masih dalam tahap berusaha untuk memahami karakter dari pemimpin mereka, terkadang ada pimpinan yang terlalu menekan para karyawan bisa membuat penurunan kinerja dan kepuasan karyawan terhadap pemimpinnya.

Sedangkan uji secara serempak (uji F) dimana setiap variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya, dan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua Variabel bebas Pekerjaan itu sendiri (X1), Kompensasi (X2), Rekan kerja (X3), dan Kepemimpinan (X4) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel terikat Kepuasan kerja (Y). Hal ini didukung dengan hasil *Adjusted R²* yang menerangkan bahwa variabel Kepuasan kerja (Y) terhadap semua variabel independen memiliki nilai sebesar 20,1%

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berpengaruh namun tidak signifikan antara Pekerjaan itu sendiri terhadap Kepuasan kerja karyawan Restoran Carnivor *Steak & Grill* Surabaya
2. Berpengaruh namun tidak signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan Restoran Carnivor *Steak & Grill* Surabaya
3. Berpengaruh namun tidak signifikan antara Rekan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Restoran Carnivor *Steak & Grill* Surabaya
4. Berpengaruh namun tidak signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan Restoran Carnivor *Steak & Grill* Surabaya
5. Berpengaruh namun tidak signifikan antara Pekerjaan itu sendiri, kompensasi, rekan Kerja, dan kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan Restoran Carnivor *Steak & Grill* Surabaya

Saran

1. Untuk pihak Restoran Carnivor *Steak & Grill*
 - a.) Untuk Pekerjaan itu sendiri
Pihak Restoran Carnivor *Steak & Grill* diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam bekerja dengan mengadakan kegiatan *training* secara rutin dan berkala, sehingga memperjelas kewajiban karyawan agar mampu mengetahui apa yang menjadi tugas yang harus dikerjakan. Selain itu *feedback* dari konsumen juga dapat menjadi tolok ukur hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
 - b.) Untuk Kompensasi
Pihak Restoran Carnivor *Steak & Grill* dapat memberikan *reward* kepada karyawan yang bekerja keras dan menjadi yang terbaik dalam bentuk bonus maupun lainnya untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Selain itu realisasi asuransi berupa BPJS ketenagakerjaan bagi para karyawan harus segera dilaksanakan sehingga karyawan dapat bekerja lebih tenang dan merasa lebih terjamin.

c.) Untuk Rekan kerja

Pihak Restoran Carnivor *Steak & Grill* diharapkan dapat menyelenggarakan gathering maupun outing secara berkala untuk seluruh karyawan dalam rangka menciptakan suasana kompak, kekeluargaan serta rasa saling menghormati yang terjadi di dalam hubungan antar Rekan kerja.

d.) Kepemimpinan

Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan yang ada dengan cara bersikap lebih professional terhadap semua karyawan sehingga karyawan dapat merasakan adanya keadilan serta sikap professional dari atasan tanpa membedakan satu dengan yang lain.

2. Untuk penelitian selanjutnya

Variabel Pekerjaan itu sendiri, kompensasi, rekan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh hanya sebesar 20,1%. Sedangkan sisanya sebesar 79,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel bebas tersebut, yang tidak dibahas pada penelitian ini. Dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mendukung dan menunjang hasil Tugas Akhir ini (motivasi, kinerja, beban kerja, stress kerja, dll.).

DAFTAR REFERENSI

- As'ad. (2000). *Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industry*. Yogyakarta: Liberti.
- Bashayreh, A.M. (2009). Organisational culture and job satisfaction: a case of academic staffs at university utara Malaysia (UUM). Retrieved April 9, 2017, from http://ep3.uum.edu.my/1632/1/Anas_Mahmoud_Khaled_Bashayreh.pdf
- Dessler, G. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Prehallindo: Jakarta.
- Devin, N. T., & Meilinda, S. (2014). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan food and beverage "X" hotel surabaya. *Jurnal Management*, 1(5), 58-69.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia, edisi ke-12*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia: pengertian dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasley. (2001). *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Indermun, V., & Bayat, M. S. (2013). The job satisfaction-employee performance relationship: a theoretical perspective. *International Journal of Innovative Research in Management*, 2 (11).
- Jamilu, B. S., Ezekiel, C., & Subashini, S. (2015). The impact of compensation on the job satisfaction of public sector. *The Business and Management Review*, 6(4), 282-296.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hills International Edition.
- Luthans F. etj al., (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai diagnosis organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moekijat. (1992). *Latihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- Nitisemito A. S. (1992). *Manajemen dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Opkara, J.O. (2002). The impact of salary differential on managerial job satisfaction: a study of the gender gap and its implications for management education and practice in a developing economy. *Journal of business and development nation*, 46 (1), 65-92.
- Panggabean, S.M. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Parvin, M. M., & Kabir, M. M. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of the pharmaceutical sector. *Australian journal of business and management research*, 1(9), 113–123.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2002). *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S. P. & Timothy A.J. (2009). *Organizational behaviour, three edition*. USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Ruky, A.S. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sampson & Akyeampong, D.A. (2014). Work –related stres in hotels: an analysis of the causes and effect among frontline hotel employees in the Kumasi Metropolis, Ghana. *Journal of tourism and hospitality*, 3(127).
- She-Cheng, L. & Jennifer, Shu, Jen-Lin (2011). Impact of coworker's relationships on organizational commitment- and intervening effects of job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 5(8), 3396-3409.
- Shockley-Zalabak, P.S. (2006). *Fundamentals of organisational communication*. Boston: Pearson Education Inc.
- Bedjo, S. (2000). *Manajemen tenaga kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudriamunawar, H. (2006). *Kepemimpinan, peran serta dan produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi manajemen sumber daya manusia dan ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yuwono & Khajar, I. (2005). Analisis beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kejaksaan tinggi D.I. Yogyakarta. *Journal of Business Review Indonesia*, 1 (1), 75-89.