

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada PDOW Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Nur Fitriyani
NPM. 15.0101.0127

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi Empiris Pada PDOW Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :

Nur Fitriyani

NPM. 15.0101.0127

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG

TAHUN 2019

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada PDOW Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nur Fitriyani

NPM **15.0101.0127**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal ...**15 Agustus 2019**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing


Drs. Hamron Zubadi, M.Si.

Pembimbing I


Muhdiyanto, S.E., M.Si.

Pembimbing II

Tim Penguji


Drs. Hamron Zubadi, M.Si.

Ketua


Dra. Marlina Kurnia, MM

Sekretaris


Mulato Santosa, S.E., M.Sc.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

26 AUG 2019

Tanggal



Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Fitriyani
NIM : 15.0101.0127
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada PDOW Taman Kyai Lenggeng Kota Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 15 Agustus 2019

Pembuat Pernyataan



Nur Fitriyani

NIM. 15.0101.0127

RIWAYAT HIDUP

Nama : Nur Fitriyani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat , Tanggal Lahir : Magelang, 18 Februari 1996
Agama : Islam
Alamat Rumah : Temanggung RT.05/RW.02, Kaliangkrik,
Magelang
Alamat Email : fitriyani.mgl@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar (2002-2008) : SD Negeri Temanggung 1
SMP (2008-2011) : MTs Negeri Kaliangkrik
SMA (2011-2014) : SMK Muhammadiyah Salaman
Perguruan Tinggi (2015-2019) : S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Magelang

Magelang, 15 Agustus 2019
Peneliti



Nur Fitriyani
NIM. 15.0101.0127

MOTTO

“Allah tempat meminta segala sesuatu”

(QS. Al-Ikhlās 112 : 2)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(QS. Al-Insyirah : 6-8)

“Berpikirlah positif, tidak peduli seberapa keras kehidupanmu”

(Ali Bin Abi Thalib)

“Orang tua adalah sebaik-baik pintu surga, seandainya kamu mau, jagalah pintu itu dan jangan kau sia-siakan”

(HR. Tirmidzi)

“Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik (untuk memotong), maka ia akan memanfaatkanmu (dipotong)”

(HR. Muslim)

“Jangan menyerah. Hari ini keras, besok akan semakin berat. Tetapi lusa akan indah”

(Jack Ma)

Tuhan tidak menuntut kita untuk sukses, Tuhan hanya menyuruh kita berjuang tanpa henti.

(Emha Ainun Najib)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-NYA sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada PDOW Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)”**.

Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Ir.Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Muhdiyanto, S.E., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang dan sebagai dosen pembimbing 2 yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan pemahaman, masukan, dan saran dalam proses penyusunan skripsi.
4. Bapak Mulato Santosa, SE., MSc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Bapak Drs. Hamron Zubadi, M. Si., selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan pemahaman, masukan, dan saran dalam proses penyusunan skripsi.
6. Bapak Drs. Dahli Suhaeli, MM.,selaku wali studi Manajemen 15C.
7. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.

8. Kedua orang tua tercinta, Ayah Rindhoni dan Ibu Marfuah yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab.
9. Adikku tercinta, Misbakhul Munir yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Segenap teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2015 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan dan kebersamaanya selama ini.
11. Pihak PDOW Taman Kyai Langgeng yang telah memberikan izin dan seluruh responden yang telah membantu memberikan pandangannya dalam berbagai pernyataan pada penelitian ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Semoga Alloh SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak-pihak yang telah mmberikan bantuan kepada peneliti. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 15 Agustus 2019



Nur Fitriyani
NIM. 15.0101.0127

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	9
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Pustaka.....	9
1. Teori Motivasi Herzberg.....	9
2. Kepuasan Kerja.....	10
3. Kompensasi.....	14
4. Lingkungan Kerja	19
5. Promosi Jabatan	23
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	28
C. Pengembangan Hipotesis	29

D. Model Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	33
B. Uji Kualitas Data.....	38
C. Alat Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel.....	43
B. Statistik Deskriptif Responden.....	43
C. Statistik Deskriptif Jawaban Responden.....	46
D. Statistik Deskriptif Data.....	47
E. Uji Kualitas Data.....	49
F. Analisis Regresi Linier Berganda	52
G. Pengujian Hipotesis	53
H. Pembahasan	58
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	62
B. Keterbatasan Penelitian	63
C. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
Lampiran-Lampiran.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Klasifikasi Usia Responden	43
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	32
Gambar 3.1 Persamaan Uji F	41
Gambar 3.2 Persamaan Uji t	42
Gambar 4.1 Nilai Kritis Uji F	54
Gambar 4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	56
Gambar 4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	57
Gambar 4.4 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	71
Lampiran 3. Analisis Statistik Deskriptif.....	75
Lampiran 4. Deskriptif Data	76
Lampiran 5. Uji Validitas.....	78
Lampiran 6. Uji Reliabilitas.....	82
Lampiran 7. Uji Regresi Linear Berganda	83
Lampiran 8. Tabel r.....	85
Lampiran 9. Tabel F.....	86
Lampiran 10. Tabel t.....	87
Lampiran 11 Surat Ijin Penelitian.....	88

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Empiris Pada PDOW Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)

**Oleh :
Nur Fitriyani**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dimana data primer merupakan data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng Kota Magelang, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari situs resmi milik Taman Kyai Langgeng Magelang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *purposive sampling* yaitu sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan analisis linier berganda dengan program bantuan SPSS *for window* versi 17. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan , Kepuasan Kerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, sumber daya manusia menjadi asset yang sangat penting karena memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan seefektif mungkin agar karyawan mampu bekerja secara maksimal. Pengelolaan sumber daya yang baik akan berdampak pada hasil kerja yang memuaskan, baik untuk perusahaan maupun untuk diri karyawan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dengan sikap dan perilaku yang berbeda-beda (Hasibuan :2011). Dengan adanya kepuasan, karyawan diharapkan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Di daerah Magelang terdapat banyak obyek wisata, salah satunya adalah Taman Kyai Langgeng. Kinerja sumber daya manusia di perusahaan daerah ini dapat dikatakan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya prestasi yang diraih oleh Taman Kyai Langgeng yaitu pada tahun 2017 dan 2018 mendapat penghargaan sebagai Top BUMD dan di tahun 2019 kembali meraih penghargaan Top BUMD 2019 bidang pariwisata dari Majalah *Business News* Indonesia bersama *Asia Business Research Center* serta

beberapa lembaga tim penilai. Penghargaan diberikan karena perusahaan berhasil dalam meningkatkan kinerja keuangan dan bisnis, meningkatkan pelayanan kepada pelanggan dan masyarakat umum. Selain itu SDM di perusahaan telah diberikan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan.

Penghargaan yang diperoleh tersebut tak lain karena kerja keras dari karyawan, sehingga perusahaan perlu memberikan timbal balik atau balasan berupa kepuasan kepada karyawan, baik secara materil maupun non materil. Perasaan puas pada karyawan tersebut dapat mendorong seseorang untuk lebih semangat dan gigih dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Made dan Ida (2016) yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi diberikan sebagai balas jasa atau imbalan atas hasil kerja yang baik. Seseorang cenderung akan lebih semangat dalam bekerja apabila imbalan yang diterima sesuai dengan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi harus distribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan misalnya insentif, tunjang hari raya, kesehatan, bonus dan lain sebagainya. Dengan adanya kompensasi tersebut, diharapkan karyawan akan bekerja dengan lebih keras untuk mencapai hasil yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa besar kecilnya kompensansi yang diterima karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin

tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan rendah dan tidak sesuai dengan pengorbanan yang diberikan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan rendah. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Fauzi (2017) bahwa tingkat kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus mampu menciptakan dan menjaga kondisi lingkungan agar karyawan tetap merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan dengan maksimal. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan tingkat kepuasan karyawan karena dapat mengganggu proses kerja yang berakibat pada hasil kerja yang tidak optimal. Hal ini menjadi tantangan untuk perusahaan, agar dapat menciptakan kondisi lingkungan yang mendukung segala aktivitas kerja di dalam perusahaan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya kepuasan kerja. Tetapi apabila lingkungan kurang mendukung aktivitas kerja, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan rendah. Didukung oleh penelitian Fauzi (2017) dan Agus dan Nyoman (2017) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Peningkatan kepuasan kerja juga dapat dilakukan melalui promosi jabatan. Dalam dunia kerja, seseorang tentunya ingin memiliki jabatan yang selalu

meningkat agar tingkat kehidupannya menjadi lebih baik. Promosi dilakukan untuk memotivasi kinerja karyawan agar dapat menghasilkan output yang berkualitas. Dengan naiknya jabatan, karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih berat, kedudukan yang lebih tinggi, dan imbalan yang lebih besar pula. Akan tetapi tidak jarang orang yang dipromosikan mengalami masalah karena ketidaksanggupan untuk menyesuaikan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Oleh sebab itu, perusahaan harus menetapkan kriteria-kriteria tertentu dalam mengadakan promosi misalnya karena adanya prestasi, kinerja selalu meningkat, dan loyal terhadap perusahaan. Promosi yang diberikan kepada orang yang tepat akan menambah semangat dan produktivitas kerja, sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan karena mampu menyelesaikan tugas yang lebih berat dari sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi jabatan seseorang maka kepuasan kerja yang diperoleh juga akan tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila perusahaan tidak melakukan promosi jabatan terutama bagi yang berprestasi maka tingkat kepuasan karyawan juga akan rendah. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Silviana (2018) bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made dan Wayan (2015) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Yimmi dan Yulhelmi (2018) juga melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini dapat disebabkan perusahaan tidak menggunakan standar kelayakan dalam sistem promosi jabatan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng Magelang.”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng?
4. Apakah Kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng

3. Menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng

D. Kontribusi Penelitian

1. Bagi PDOW Taman Kyai Langgeng

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan pihak Taman Kyai Langgeng sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang kepuasan kerja karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan.

2. Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan ekonomi manajemen serta memberikan pemahaman bidang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan pembelajaran pada bidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan maupun penelitian yang sejenis.

E. Sistematika Penelitian

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman riwayat hidup, motto, katapengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar/grafik, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan/penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS 17, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

3. Bagian Akhir

Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Motivasi Herzberg

Menurut *Herzberg* (1996) memandang bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi. Faktor pertama adalah *Hygiene factors* yaitu faktor yang tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang, akan tetapi jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi maka akan memunculkan ketidakpuasan karena merupakan kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene Factors* juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan karyawan. Faktor tersebut meliputi gaji atau kompensasi, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi lingkungan kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan.

Seseorang yang bekerja tentunya menginginkan imbalan yang sesuai dengan kinerjanya, akan tetapi ketika berbicara dengan materi manusia tidak akan ada puasnya. Sehingga untuk mencegah adanya ketidakpuasan adalah dengan memberikan gaji sesuai dengan standar yang telah disepakati dan memberikan kompensasi apabila karyawan memberikan hasil kerja yang lebih kepada perusahaan. Selain itu faktor kondisi lingkungan kerja. Karyawan akan dapat bekerja secara maksimal apabila dalam bekerja kenyamanan dan keamanannya terjamin.

Kenyamanan erat kaitannya dengan hubungan yang terjalin dengan rekan kerja ataupun atasan. Semakin baik hubungan tersebut maka dapat memunculkan rasa percaya diri ketika bekerja dan akan meminimalisir timbulnya ketidakpuasan.

Faktor yang kedua adalah *Motivation factors*. Faktor ini digunakan untuk memotivasi seseorang agar mencapai kepuasan dalam bekerja. Salah satu contohnya adalah peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan atau promosi jabatan. Promosi dapat diberikan kepada karyawan yang selalu mematuhi peraturan dan memiliki kinerja yang baik. Semakin tinggi jabatan karyawan maka akan semakin besar tanggung jawab, status, dan juga imbalan yang diterima. Sehingga promosi jabatan harus didistribusikan kepada karyawan yang benar-benar memiliki kemampuan dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Dengan sistem promosi yang sesuai, maka akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan karena merasa lebih baik dan dianggap memiliki kemampuan lebih dibanding karyawan yang lain.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku. Hasibuan (2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Mila

Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Sedangkan Robbins dan Judge (2014:107) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Dalam menyelesaikan pekerjaan perlu adanya interaksi antar karyawan maupun atasan dengan tetap mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan benar.

Luthans (2006) menjelaskan dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti diuraikan berikut:

1) Gaji

Hasibuan (2011) mengemukakan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Perusahaan akan memberikan uang sebagai balasan atas seseorang yang melaksanakan tugas yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dan uang tersebut dapat berfungsi atau menjadi faktor dalam jaminan kelangsungan hidupnya. Rivai (2009:360), Kesesuaian besaran gaji sangat menentukan tingkat kepuasan karyawan. Ketika gaji sesuai maka karyawan akan selalu berusaha untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, tetapi apabila

gaji tidak sesuai akan menimbulkan rasa kekecewaan pada karyawan yang berakibat pada ketidakpuasan.

Dengan demikian perusahaan dalam memberikan gaji harus sesuai dengan kerja yang dihasilkan dan posisi jabatan yang ditempati karyawan agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

2) Dukungan Supervisi

Menurut Robbins (2015) adanya sikap atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab bawahan dapat memunculkan kepuasan karyawan.

Seorang pimpinan dapat memberikan dukungan berupa berupa selalu mengawasi kerja karyawan, memberikan kritik dan saran yang membangun apabila terjadi kesalahan agar bekerja lebih baik, dan melibatkan karyawan dalam segala aktivitas perusahaan.

Dengan adanya pengawasan yang baik dari atasan, maka karyawan akan merasa diperhatikan dan selalu berusaha untuk tetap produktif dalam bekerja. Hal ini dapat memicu hubungan yang lebih baik antara atasan dan bawahan, karena karyawan merasa menjadi bagian terpenting dalam aktivitas perusahaan.

3) Hubungan dengan Rekan Kerja

Luthans (2011) menyatakan bahwa Rekan kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan

tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan rasa puas dalam kerja meningkat. Secara umum, kepuasan kerja karyawan meningkat jika rekan kerja bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawan.

4) Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan suatu situasi dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari dengan baik. Karyawan dalam bekerja memerlukan rasa aman dan nyaman agar dapat melakukan pekerjaan secara optimal. Kondisi kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Tetapi apabila kondisi kerja kurang mendukung, maka karyawan akan sangat terganggu dalam menjalankan aktivitas, kepuasan yang dirasakanpun akan berkurang.

Keamanan dan kenyamanan menjadi faktor utama yang mendukung proses bekerja agar dapat menghasilkan output yang maksimal. Dengan demikian karyawan akan merasa puas baik dari kondisi lingkungan maupun hasil yang diperoleh.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Kondisi kerja yang baik akan sangat mendukung aktivitas kerja karyawan dan menimbulkan rasa puas dihati karyawan karena keamanan dan kenyamanannya diperhatikan.

3. Kompensasi

Hasibuan (2014: 118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian dan merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan.

Pemberian kompensasi dikategorikan kedalam dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan karyawan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh upah atau gaji, insentif atau bonus, dan tunjangan jabatan. Sedangkan yang

dimaksud dengan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan pada kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh adalah tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya termasuk fasilitas-fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Kompensasi sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Seseorang yang menerima kompensasi tinggi akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pula. Karyawan dengan kompensasi tinggi akan memberikan timbal balik berupa hasil kerja yang maksimal kepada perusahaan. Karyawan akan selalu memperbaiki hasil dan kerja keras untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi lagi.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Hasibuan (2012:118), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut

1) Insentif

Hasibuan (2012:118) mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Perusahaan harus mampu memberikan insentif sesuai dengan pengorbanan waktu yang diberikan karyawan kepada perusahaan, agar karyawan selalu semangat dalam mencapai target. Pemberian insentif yang sesuai dapat memunculkan rasa puas pada diri karyawan, karena mereka mendapat pembayaran lebih dan diatas gaji pokok.

Semakin baik perusahaan dalam memberikan insentif, maka timbal balik berupa hasil kerja karyawan juga akan baik. Karyawan akan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik agar upah yang diterima menjadi lebih tinggi. Akan tetapi apabila perusahaan memberikan insentif yang tidak sesuai dengan pengorbanan karyawan, maka karyawan akan merasa kecewa dan menurunkan tingkat kepuasan karyawan.

2) Asuransi kesehatan

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa tidak past (Hasibuan:2012). Perusahaan harus memberikan asuransi kesehatan kepada

karyawannya agar mereka merasa diperhatikan keselamatan dan keamanannya dalam bekerja. dengan adanya asuransi tersebut karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Semakin baik asuransi yang diberikan maka akan semakin puas karyawan dalam bekerja.

3) Tunjangan

Hasibuan (2011) mengatakan bahwa tunjangan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Ada beberapa macam tunjangan yang diterima oleh karyawan diantaranya THR, tunjangan pension, tunjangan tahunan atau bonus, pesangon. Besarnya tunjangan biasanya bergantung pada tingkatan jabatan karyawan, sehingga perusahaan harus memberikan tunjangan secara adil sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan. Kesesuaian dan keadilan tersebut dapat memunculkan rasa puas pada diri karyawan.

4) Fasilitas Kerja

Menurut Ovidiu (2013) fasilitas kerja adalah sebuah sarana fisik yang digunakan karyawan untuk memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output) agar sesuai dengan yang diinginkan. Sedangkan menurut Barry (2012:67) fasilitas

kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya aktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perusahaan yang menyediakan peralatan pendukung proses kerja yang memadai, akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas. Semakin baik fasilitas yang disediakan maka rasa puas pada diri karyawan juga akan meningkat. Akan tetapi apabila fasilitas kerja tidak mendukung maka dapat mengakibatkan terhambatnya proses kerja. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang aktivitas kerja.

4. Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2011) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Perusahaan yang memberikan lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, sehingga dalam bekerja karyawan akan selalu merasa aman dan nyaman. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2011):

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a.* Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b.* Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik

mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Siagan (2014) faktor yang mengukur lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan adalah tempat dimana karyawan melangsungkan aktivitas kerja. Seseorang dalam bekerja sangat membutuhkan kondisi tempat kerja yang nyaman agar mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal.

Dalam hal pekerjaan bangunan menjadi unsur pertama yang mendorong seseorang untuk tetap produktif dalam bekerja. Karena dengan kondisi bangunan yang baik karyawan akan

merasa aman dalam menyelesaikan tugas, sehingga lingkungan kerja akan tetap kondusif.

b. Fasilitas Tempat ibadah dan istirahat

Ketersediaan fasilitas-fasilitas di lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai misalnya tempat ibadah nyaman dan tempat istirahat sangat berarti bagi karyawan. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka karyawan akan merasakan kenyamanan diluar jam kerja diperhatikan, sehingga akan memunculkan rasa puas pada diri karyawan terhadap lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Dengan demikian fasilitas sangat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Semakin baik fasilitas yang disediakan maka tingkat kepuasan karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila fasilitas yang disediakan tidak memadai dan terbatas maka akan menurunkan kepuasan karyawan.

c. Kerjasama Antar Karyawan

Menurut Robert dalam Roestiyah (2008) menyatakan Kerjasama merupakan suatu kegiatan dalam berkelompok untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama. Dengan bekerjasama kelompok kecil akan mampu mengatasi berbagai bentuk rintangan, bertindak mandiri dan dengan penuh rasa tanggung jawab, mengandalkan bakat atau

pemikiran setiap anggota kelompok, mempercayai orang lain, mengeluarkan pendapat dan mengambil keputusan.

Karyawan harus mampu menyesuaikan diri dengan karyawan dalam suatu kelompok agar dapat menyelesaikan suatu masalah dengan baik. Kerjasama yang baik akan menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman.

d. Hubungan atasan bawahan

Hubungan atasan bawahan adalah interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang baik agar dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing. Dengan demikian akan terwujud rasa nyaman dalam lingkungan kerja.

5. Promosi Jabatan

Hasibuan (2011:108) 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. promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan

moral karyawan akan lebih terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Sehingga dalam jabatan baru karyawan harus lebih semangat dan kerja keras dalam bekerja agar dapat memunculkan prestasi-prestasi lainnya.

Adapun faktor-faktor promosi jabatan menurut Hasibuan (2011), sebagai berikut :

1) Loyalitas

Menurut Hasibuan (2011) loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari perilaku orang yang tidak bertanggungjawab.

Sedangkan menurut Siagan (2010) loyalitas merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi kenyamanan seseorang untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Karyawan dengan tingkat kesetiaan yang tinggi akan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan walaupun kondisi perusahaan sedang dalam masalah. Sehingga perusahaan harus memberikan apresiasi bagi karyawan yang loyal terhadap perusahaan dengan meningkatkan status kerja karyawan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas yaitu sikap atau perilaku karyawan dalam ketersediaannya melakukan segala tugas yang diberikan kepadanya serta mampu menjaga nama baik untuk kemajuan perusahaan. Seseorang juga akan selalu berusaha untuk menghasilkan output yang terbaik. Dengan demikian karyawan dapat dipercaya untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

2) Prestasi Kerja

Hasibuan (2012), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja karyawan harus dinilai berdasarkan atas asas keadilan dan objektivitas serta harus diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan agar para karyawan dapat termotivasi dan berusaha meraih promosi jabatan di perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Ketika seseorang mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, maka perusahaan akan memberikan apresiasi kepada karyawan. Karena perusahaan merasa diuntungkan dengan adanya hasil kerja yang maksimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sangat mendorong seseorang untuk selalu berusaha bekerja secara

maksimal, karena dengan hasil tersebut perusahaan percaya bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas apapun yang dibebankan kepadanya. Kepercayaan tersebut dapat menghantarkan karyawan menuju posisi jabatan yang lebih tinggi sebagai imbalan atas kerja keras dan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan.

3) Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan. (Hasibuan:2012)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang ditetapkan perusahaan. Ketika kedisiplinan karyawan tinggi maka hasil kerja akan maksimal dan akan semakin tinggi prestasi yang

dicapai. Dengan prestasi tersebut karyawan akan dengan mudah untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi. Tetapi apabila kedisiplinan rendah maka sulit untuk mendapatkan promosi jabatan.

4) Kecakapan

Karyawan yang cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik . Seseorang yang bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya dapat menjadi pertimbangan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Menurut (Hasibuan:2012) kecakapan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk dapat berinteraksi dan beradaptasi dengan orang lain ditempat kerja. Kecakapan tersebut dapat terlihat dari keterampilan dalam mengambil keputusan, strategi pemecahan masalah, mampu berpikir kritis dan kreatif, melakukan komunikasi secara efektif, dan mampu membina hubungan baik dengan orang lain.

Semakin cakap seseorang, maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal dan akan menciptakan kepuasan pada diri karyawan. Akan tetapi apabila karyawan kurang cakap dalam menyelesaikan tugas, maka akan menghambat proses penyelesaian kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan akan kurang baik.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Berbagai penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya dengan beberapa faktor yang mempengaruhi terdiri dari :

Penelitian Agus dan Nyoman (2017) yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bali Zoo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Fauzi (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi menunjukkan pengaruh positif signifikan yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena pada umumnya cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Variable lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja.

Silviana dan Sri (2018) dengan judul pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Made dan Ida (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Pengembangan Hipotesis

a. Kompensasi Dan Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, kompensasi yang sesuai dan tepat dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan. Berdasarkan teori *Herzberg* kompensasi termasuk kedalam *hygiene factors* dimana kompensasi dapat menghambat tingkat kepuasan karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka tingkat kepuasan karyawan juga akan semakin tinggi. Berlaku sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan rendah padahal pengorbanan karyawan besar maka kepuasan karyawan juga akan rendah. Dengan demikian kompensasi yang baik

dapat digunakan sebagai sarana untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan karyawan.

Fauzi (2017), Silviana dan Sri (2017) pernah melakukan penelitian tentang kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Made dan Ida (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

b. Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi fisik maupun non fisik perusahaan yang dapat mendukung proses bekerja. Lingkungan kerja yang memadai sangat dibutuhkan oleh karyawan agar merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam teori *Herzberg*, lingkungan kerja termasuk dalam *Hygiene factor*, karena kondisi lingkungan akan mengganggu aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika lingkungan buruk maka akan berdampak pada kinerja dan tingkat kepuasan karyawan. Untuk mencegah adanya ketidakpuasan maka perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Penelitian Fauzi (2017) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain Agus dan Nyoman (2017) juga menyatakan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

c. Promosi Jabatan Dan kepuasan kerja

Promosi jabatan ialah perubahan posisi pekerjaan di mana posisi pekerjaan naik menjadi lebih tinggi sehingga tanggungjawab pekerjaan bertambah seiring penghasilan juga meningkat (Hasibuan:2012). Promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan setiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan oleh karyawan. Teori *Herzberg* menyatakan bahwa promosi jabatan termasuk kedalam *motivation factor*, dimana semakin tinggi jabatan seseorang maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan Silvianan dan Sri (2018) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya Agus dan Nyoman (2017) menyatakan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3. Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

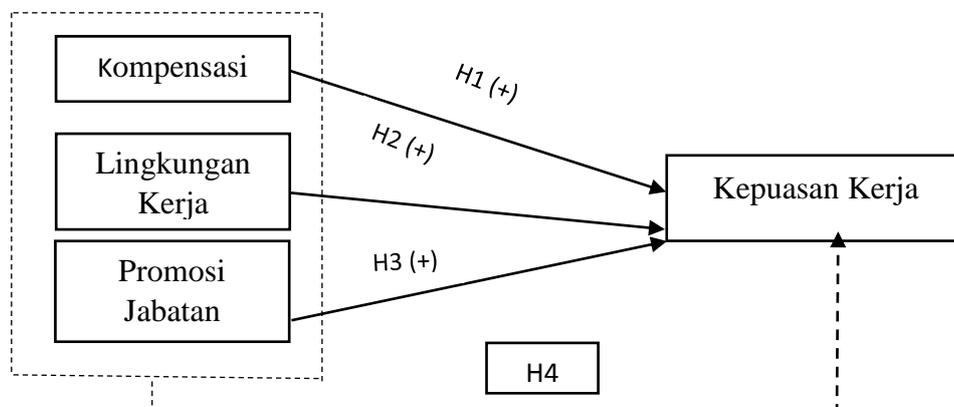
d. Kompensasi, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja

Teori Herzberg menyatakan terdapat faktor yang berhubungan dengan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Faktor tersebut berupa motivation factors (faktor motivasi) dan hygiene factors (faktor pemeliharaan). Kompensasi dan lingkungan kerja termasuk kedalam hygiene factors dimana variable tersebut dapat digunakan perusahaan untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan pada karyawan. Sedangkan promosi jabatan termasuk motivation factor karena dengan adanya promosi karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

H4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

D. Model Penelitian

Penelitian ini menganalisis adanya kepuasan kerja dalam perusahaan daerah. Kepuasan tersebut dipengaruhi oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan. Berikut model penelitian yang dilakukan:



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Taman Kyai Langgeng Magelang yang berjumlah 110 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik purposive sampling, yaitu tehnik pengambilan sampel yang didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan. Adapun kriteria pengambilan sampel yaitu:

- a. Karyawan minimal sudah bekerja selama 2 tahun, karena karyawan dianggap sudah mampu beradaptasi dengan baik dan sudah mengetahui lika liku perusahaan.
- b. Pendidikan karyawan minimal SMA, pada jenjang pendidikan tersebut seseorang dianggap dapat memberikan jawaban atas pernyataan yang diberikan dengan baik.

Dari kriteria yang ditetapkan diatas, maka diperoleh sampel sebanyak 65 orang.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono , 2017: 8)

b. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono,2017:137). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan dan kepuasan kerja. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari situs resmi milik PDOW Taman Kyai Langgeng.

c. Teknik Pengambilan Data

Data diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan informasi tertentu, dilakukan dengan pemberian suatu daftar pertanyaan dengan indikator masing-masing variabel.

4. Variabel Penelitian Dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini terdapat empat variabel yang membagi menjadi variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (X). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel dependennya adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan promosi jabatan (X3).

Metode pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert 5 dengan item nilai. Dalam menjawab pertanyaan, responden akan menentukan tingkat persetujuan terhadap suatu pernyataan yang telah diberikan dengan cara memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Adapun penggunaan skala likert untuk setiap jawaban responden, selanjutnya dibagi kedalam lima kategori yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4

- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 3
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

5. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Kepuasan Kerja (*Y*)

Kepuasan kerja adalah persepsi perasaan emosi seseorang baik positif maupun negative terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja. Indikator variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini, menurut Lhutans (2006) sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Dukungan supervisi
- 3) Hubungan rekan kerja
- 4) Kondisi kerja

b. Variabel Kompensasi (*X1*)

Kompensasi adalah persepsi karyawan tentang semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasibuan (2012), menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi kompensasi adalah:

- 1) Insentif
- 2) Asuransi kesehatan
- 3) Tunjangan kerja

- 4) Fasilitas kerja

- c. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah persepsi pekerja tentang segala sesuatu disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisi yang bisa berpengaruh terhadap pekerjaannya. Menurut Siagan (2014) faktor yang mengukur lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Fasilitas tempat ibadah dan tempat istirahat
- 3) Hubungan kerja sama antar karyawan
- 4) Hubungan atasan dengan bawahan yang baik

- d. Variabel Promosi Jabatan (X3)

Promosi jabatan adalah persepsi seseorang karena adanya perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status, tanggung jawab dan pembayaran yang lebih tinggi pula. Promosi biasanya didasarkan pada prestasi yang diraih karyawan atau tingkat lamanya kerja karyawan.

Adapun indikator-indikator promosi jabatan menurut Bambang Hasibuan (2012:111) sebagai berikut :

- 1) Tingkat Loyalitas
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Disiplin kerja
- 4) Kecakapan

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan kemampuan suatu kuesioner untuk mengukur suatu variabel yang akan di teliti. Uji validitas adalah pengujian kualitas data yang bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel yang telah ditentukan (construct validity) sehingga diperoleh data yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2017). Menurut Siregar (2013) validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur (a valid measure if it successfully measure the phenomenon). Pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas angket yang digunakan adalah:

- a. jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dengan sig. 0,05 maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$ dengan sig. 0,05 maka instrument-instrumen pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam pnelitian ini sampl yang digunakan untuk menguji validitas adalah 27 responden.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable atu konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot dengan uji *Statistic Cronbach Alpha* dengan menggunakan software SPSS. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,70 atau lebih (Ghozali:2013).

C. Alat Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas atau variable independen, yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan promosi jabatan (X3) berpengaruh terhadap variable terikat kepuasan kerja karyawan (Y) dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 17.

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi untuk X1 (Kompensasi)

β_2 : Koefisien regresi untuk X2 (Lingkungan Kerja)

β_3 : Koefisien regresi untuk X3 (Promosi Jabatan)

Y	: Kepuasan Kerja
X1	: Kompensasi
X2	: Lingkungan Kerja
X3	: Promosi Jabatan

2. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$) (Ghozali, 2013). Adapun nilai R^2 yang kecil atau mendekati 0 mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas, begitupula sebaliknya nilai R^2 yang hampir mendekati satu (1) mengandung arti bahwa variable bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

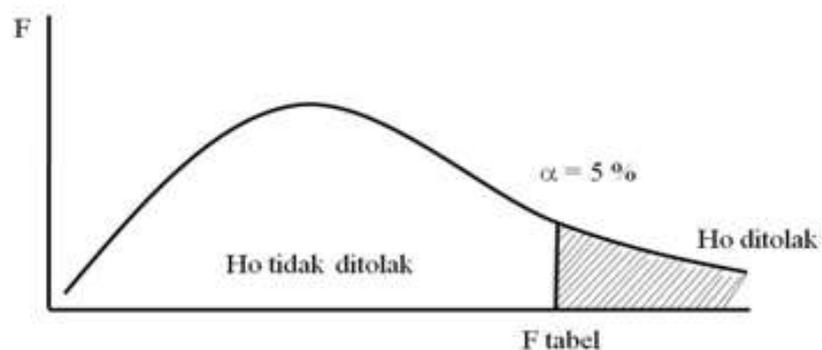
b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variable bebas yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan promosi jabatan (X3) terhadap variable terikat kepuasan kerja (Y). uji F hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh sluruh variabl bebas secara bersama-sama terhadap

variable terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan kriteria:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternative (H_a) diterima, berarti variable independen berpengaruh secara simultan terhadap variable dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variable independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variable dependen. (Ghozali,2016).

Secara simultan ditunjukkan dengan kurva berikut:



Gambar 3.1
Kurva Normatif Uji F

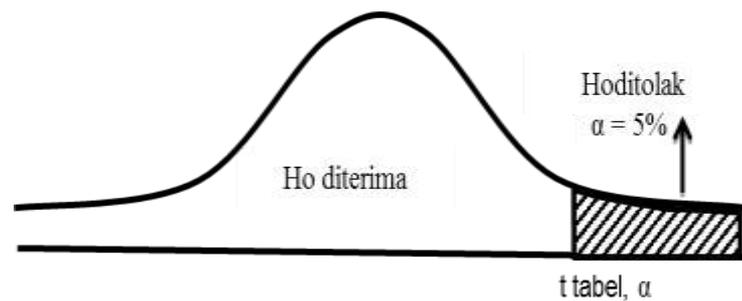
c. Uji t (Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi variabel aspek kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan promosi jabatan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

Ketentuan untuk menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df=n-1$ (Ghozali, 2018).

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a tidak diterima berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Secara sistematis ditunjukkan dalam kurva berikut :



Gambar 3.2
Kurva Normatif Uji t

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS 17. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng. Semakin baik lingkungan kerja yang diterima, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng. Semakin tinggi jabatan seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
4. Variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PDOW Taman Kyai Langgeng.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa diluar variabel independen tersebut masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu meningkatkan insentif, tunjangan dan mengikutsertakan karyawan dalam program asuransi sebagai imbalan terhadap pekerjaan agar karyawan lebih terpacu untuk meningkatkan kinerja serta puas terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan suasana yang lebih kondusif dalam lingkungan kerja, karna lingkungan memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Pemeliharaan terhadap bangunan kantor dan tersedianya fasilitas diluar kantor seperti tempat ibadah,

tempat istirahat (kantin) perlu diperhatikan lagi, sehingga karyawan tetap terjaga diperusahaan, karena lingkungan yang baik dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih optimal.

3. Promosi jabatan dilakukan karena adanya nilai positif pada karyawan. Dalam melakukan promosi, perusahaan harus menetapkan kriteria agar mendapatkan orang yang memang benar-benar pantas untuk menduduki sebuah jabatan baru. Karena dengan jabatan yang lebih tinggi, seseorang akan mendapatkan tanggung jawab, status, dan juga imbalan yang lebih tinggi. Sehingga promosi dilakukan detail mungkin agar tidak terjadi masalah dikemudian hari.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel yang terkait dengan kepuasan kerja. Lebih lanjut dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan objek penelitian pada perusahaan yang berbeda, sehingga mampu digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus dan Nyoman. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1 ISSN: 2302-8912
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Dharma, Agus. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosdakarya
- Dobre Ovidiu Iluita. 2013. Employee Motivation And Organizational Performance. Vol.5 Iss 1. *Review Of Applied Socio-Economic Research*
- Fauzi. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 2. No. 3. ISSN 2339-0506
- Federick, Herzberg. 1996. *The Motivation To Work*. New York : Library Of Congress Cataloging In- Publication Data
- Ghozali, H. 2013. *Aplikasi Analisis ,Multivariate Engan Program Ibm SPSS 21 Update Pls Regresi Cetakan Ke-7*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Tani. 2007. *Manajemen Personalia & Sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke enam belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Delapan Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Made dan Wayan. 2015. Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Di Politeknik Negeri Bali. *Soshum Jurnal Sosial Dan Humaniora*, Vol. 5, No.2, Juli 2015
- Lhutans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : PT. Adhi
- Lhutans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, Dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta

- Made Bayu dan Ida Bagus. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1 Issn: 2302-8912
- Mathis, L. Robert, Jacson, H. John. 2006. *Human Resource Manajemen, Manajemen SDM*. Jakarta :Salemba.
- Prabu, Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Rivai., Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins dan Judge.2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Dua belas*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2013. *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education
- Roestiyah. 2008. *Strategi Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian., Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silviana dan Sri Hartini. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida, Volume 4 Nomor 1*
- Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT Fajar Interpretama Mandiri
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung : Alfabeta
- Widya, Siti, dan Agung. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol 9, No. 1 e-ISSN: 2301-8313*
- Yimmi dan Zulhelmi. 2018. Pengaruh Penilaian Kerja, Promosi Posisi, Dan Kompensasi Keuangan Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 18, No. 1