

THE INFLUENCED OF THE PROMOTION OF POSITION, WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION OF EMPLOYEES SATISFACTION

Angraini Puspita Sari

Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

angrainipuspitasari177@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Sentra Daya Madani which engaged in contracting. In the normal course of business, job satisfaction is important for employees as a disgruntled employee will do its job as well as possible for the betterment of the company. For that job satisfaction of employees in a company can be improved by providing promotion, work environment and adequate compensation to employees in accordance with the duties and responsibilities. This type of research is associative. The study population are employees who work in PT. Sentra Daya Madani as many as 58 people, while sampling using a sample census so that the same number of samples with a total population of 58 respondents. The sources of data research using primary data and data collection using survey techniques. Data were analyzed using validity and reliability test, multiple linear regression, test classic assumptions and hypothesis testing.

Based on the results, it can be concluded that partial, promotion and working environment positive and significant impact on job satisfaction of employees at PT. Sentra Daya Madani Medan. While compensation and no significant negative effect on job satisfaction of employees at PT. Sentra Daya Madani. Simultaneously, the variable promotion, work environment and compensation together positive and significant impact on job satisfaction of employees at PT. Sentra Daya Madani Medan. In the test the coefficient of determination, the value of $R = 0.777$ means a promotion, work environment and compensation have a strong influence on employee job satisfaction. The coefficient of adjusted $R^2 = 0.604$ meaning the job satisfaction of employees at PT. Sentra Daya Madani Medan able to be explained by the promotion, work environment, and compensation amounting to 60.40% and the remaining 39.60% was explained by other variables outside the scope of the research was not done (for example communication, training, incentives, career development, and so on).

Keywords: Promotions, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap pelaksanaan kegiatan di organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan utama organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi maka pimpinan perlu memberikan kepuasan kerja karyawan seperti diharapkan oleh sebagian besar karyawan yang ikut terlibat dalam pelaksanaan tugasnya. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sentra Daya Madani yang bergerak di bidang kontraktor. Dalam kegiatan usahanya, pimpinan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk melakukan tugas yang diberikan dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Guna mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan, maka pimpinan perlu memberikan kepuasan kerja seperti diharapkan oleh semua karyawan. Salah satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan yaitu memberikan promosi jabatan bagi karyawan berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan kompensasi yang layak pada semua karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, masih dijumpai bahwa kebijakan promosi jabatan yang terdapat di perusahaan masih belum merata dimana promosi diberikan untuk tingkatan supervisor dan juga manajer pada beberapa divisi seperti *tax* dan *accounting*, *audit*, *finance* dan *marketing*. Sedangkan pada divisi lain seperti pembelian dan bagian umum tidak jelas dalam menerapkan promosi jabatan. Hal ini tentunya dapat menimbulkan

kesenjangan atau kecemburuan di antara divisi karena adanya perbedaan perlakuan dalam memberikan promosi jabatan.

Sementara itu, pada kondisi lingkungan kerja tidak semua ruang kerja mempunyai lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan selama bekerja. Masih ada beberapa ruangan kerja yang tidak disediakan tempat pembuangan sampah dan ventilasi kurang memadai. Kondisi ini tentunya dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri sehingga dapat mempengaruhi hasil kerjanya menjadi buruk bagi perusahaan. Sedangkan untuk kompensasi, perusahaan telah menetapkan kebijakan pemberian kompensasi yang mengikuti peraturan yang berlaku bagi para pekerja. Dengan adanya penetapan yang jelas atas kompensasi tersebut maka akan tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan dalam melaksanakan tugas untuk kemajuan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

1. Apakah promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani ?
2. Apakah promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani.
2. Guna menganalisis dan mengetahui pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi secara serempak terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani.

Tinjauan Pustaka

Promosi Jabatan

Promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau levelnya. Promosi jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada pegawai yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi pegawai sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai juga meningkat (Priansa, 2014:165).

Menurut Samsudin (2010:264), "Suatu promosi berarti pula perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi".

Promosi jabatan yang ada dalam organisasi didasarkan pada beberapa (Priansa, 2014:166), sebagai berikut:

1. Kinerja dan prestasi kerja
Promosi menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawainya atas prestasi kerja selama ini. Biaya promosi ini berdasarkan prestasi kerja dilaksanakan oleh organisasi yang sudah mapan yang memang sistem prestasi kerja pegawainya sudah teratur.
2. Senioritas
Promosi ini berarti pegawai yang memiliki masa kerja paling lama berhak memperoleh promosi jabatan. Senioritas juga mengandung makna bahwa pegawai tersebut memiliki jasa dan loyalitas terhadap organisasi sehingga layak untuk memperolehnya.
3. Pengalaman
Pegawai dapat memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya yang memang dibutuhkan oleh organisasi. Bisa saja organisasi merekrut pegawai dari luar organisasi untuk menduduki jabatan tertentu karena organisasi membutuhkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

4. Kompetensi

Pegawai mendapatkan promosi jabatan karena kompetensi yang dimilikinya dibutuhkan organisasi. Banyak pegawai muda yang mampu meraih karir yang cepat melalui promosi jabatan yang dimilikinya karena faktor kompetensi yang dimilikinya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Menurut Reksohadiprodjo & Indriyo Gito dalam Wuryanto (2012:38), menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tentang keamanan kerja

Menurut Sunyoto (2012:44-46), berikut ini terdapat beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:

1. Hubungan karyawan; dalam hubungan dengan karyawan ada dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja; lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
3. Peraturan kerja; peraturan kerja yang jelas dan baik dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan, maka karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu.
4. Penerangan; penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Hal ini menunjukkan karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan dilakukan menuntut ketelitian.
5. Sirkulasi udara; sirkulasi udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan yang dianggap terlalu panas.
6. Keamanan; lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Kompensasi

Hartatik (2014:242), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Widodo (2015:153), “Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat”.

Yusuf (2015:236), “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya”.

Hartatik (2014:258-260), berikut ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

1. Faktor pemerintah
Peraturan pemerintah berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, angkutang, inflasi, maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menetapkan kebijakan kompensasi.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan.
Kebijakan dalam menentukan kompensai dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai.

Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

3. Standar biaya hidup pegawai
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarga, maka pegawai akan merasa aman.
4. Ukuran perbandingan upah
Kebijakan dalam menentukan kompensasi di pengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai. Artinya perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan persediaan
Dalam menentukan kebijakan perusahaan, kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Hal ini dimaksudkan agar kondisi pasar perlu dijadikan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
6. Kemampuan membayar
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2010:75), “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

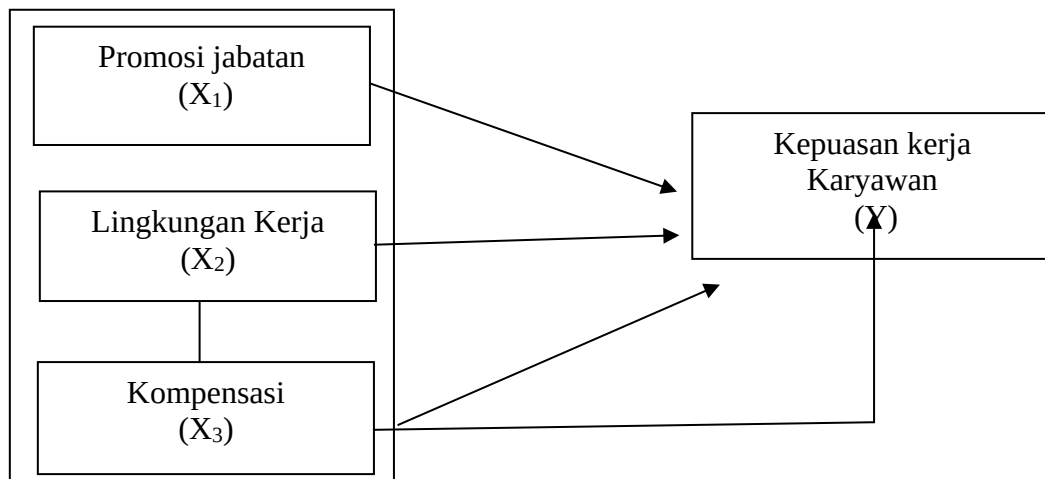
Widodo (2015:169), “Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang”.

Priansa (2014:292-293), ada beberapa aspek yang menjadi faktor atas kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1. Gaji
Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Promosi
Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Supervisi
Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian pada pegawai daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat tidak peduli, kasar dan memusatkan dirinya pada pekerjaan.
4. Tunjangan tambahan
Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.
5. Penghargaan
Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
6. Prosedur dan peraturan kerja

- Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja.
7. Rekan kerja
Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
 8. Pekerjaan itu sendiri
Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab atau otonomi, pemerdayaan pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan.
 9. Komunikasi
Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunias yang berlangsung lama dalam pkerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsungl lancar dalam organisasi, pegawai dapat memahami tugasnya dan segala sesuatu terjadi di dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari uraian teoritis dan latar belakang penelitian di atas, berikut ini disajikan kerangka konseptual, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berikut ini hipotesis penelitian, yaitu:

- H₁: Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sentra Daya Madani.
 H₂: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sentra Daya Madani.
 H₃: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sentra Daya Madani.
 H₄: Terdapat pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sentra Daya Madani.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan asosiatif, merupakan penelitian yang dilakukan guna menganalisis dan menguji teoritis tertentu dengan cara meneliti pengaruh antara variabel bebas (promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) pada model regresi penelitian.

Menurut Sulisty (2010:22), "Populasi yaitu keseluruhan objek yang akan diteliti". Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sentara Daya Madani sebanyak 58 orang pada periode Desember 2015. Menurut Martono (2010:65), "Sampel yaitu bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti". Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel sensus, sehingga jumlah sampel penelitian sama dengan jumlah populasi sebanyak 58 responden.

Sumber data penelitian menggunakan data primer. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara (Soewadji, 2012:142). Data primer yang digunakan yaitu kuesioner yang diberikan pada responden. Teknik pengumpulan data menggunakan survei merupakan teknik yang dipakai dengan memberikan kuesioner penelitian pada responden sehingga diharapkan responden bersedia memberikan jawaban.

Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, yaitu pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0. Teknik analisis data terdiri dari:

1. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, alasannya dikarenakan jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari 1 (satu) variabel atau jumlah variabel penelitian secara keseluruhan lebih dari 2 (dua) variabel. Berikut rumus regresi linear berganda, adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana : Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

X_1 = Promosi jabatan

X_2 = Lingkungan kerja

X_3 = Kompensasi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel bebas

e = *Term of error*

2. Uji Asumsi Klasik

Berikut ini uji asumsi klasik terdiri dari:

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui dan menguji kenormalan data penelitian yang dipakai apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji dan mengetahui terjadi gejala normalitas ataupun tidak dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria untuk pengujian metode *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

- 1) Bila nilai Signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) > 0,05, dapat disimpulkan data berdistribusi normal.
- 2) Bila nilai Signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) < 0,05, dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas untuk mengetahui dan menguji korelasi atau hubungan antara variabel bebas (promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi) pada model regresi penelitian. Uji Multikolinearitas menyatakan bahwa variabel bebas haruslah terbebas dari gejala multikolinearitas (Sugiyono, 2014:74). Berikut ini kriteria untuk Uji multikolinearitas, yaitu:

- 1) Bila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF (Variance Inflation Factors)* < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas pada model regresi.
- 2) Bila nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai *VIF* > 10, dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas pada model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas guna menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila varians dari residual satu pengamatan pada pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi dapat diketahui dengan cara melihat grafik *plot* nilai prediksi variabel dependen (*ZPRED*) dengan residunya (*SRESID*) dengan kriteria pengujiannya, sebagai berikut:

- 1) Bila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar, menyempit), disimpulkan telah terjadi gejala Heterokedastisitas.
- 2) Bila tidak terdapat pola tertentu seperti titik-titik menyebar di atas atau dibawah angka nol pada sumbu Y, disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji- t

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu:

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$ (berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sentra Daya Madani Medan).

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ (berarti terdapat pengaruh secara parsial promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sentra Daya Madani Medan).

Uji t (uji parsial) diuji dengan cara membandingkan nilai koefisien t_{hitung} dan t_{tabel} , berikut ini kriteria pengambilan keputusan uji parsial, yaitu:

H_0 diterima, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\text{Sig. } t_{hitung} > \alpha = 0,05$, artinya variabel independen (promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

H_a diterima, bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\text{Sig. } t_{hitung} < \alpha = 0,05$, artinya variabel independen (promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Uji F

Berikut ini kriteria pengujian secara simultan, yaitu:

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$ (berarti tidak terdapat pengaruh secara serempak promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sentra Daya Madani Medan).

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ (berarti terdapat pengaruh secara serempak promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sentra Daya Madani Medan).

Uji F (Uji simultan) diuji dengan membandingkan nilai koefisien F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% (0,95). Berikut ini kriteria pengujian untuk uji simultan, yaitu:

Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, pada $\text{Sig. } F_{hitung} < \alpha = 0,05$.

Berarti secara statistik semua variabel bebas (promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) pada PT. Sentra Daya Madani.

Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, pada $\text{Sig. } F_{hitung} < \alpha = 0,05$.

Berarti secara statistik semua variabel bebas (promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) pada PT. Sentra Daya Madani.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi menguji kemampuan model regresi variabel bebas (promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pada model regresi dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden yang telah direkapitulasi dan diolah menggunakan aplikasi SPSS, berikut ini disajikan hasil data statistik sebagai berikut:

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden dan pengolahan SPSS, berikut ini disajikan regresi linear berganda, yaitu:

Tabel 1. Regresi Linier berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	13.673	3.083		4.434	.000
Promosi jabatan	1.109	.224	.590	4.952	.000
Lingkungan kerja	.557	.209	.434	2.669	.010
Kompensasi	-.423	.226	-.264	-1.873	.067

Berdasarkan hasil SPSS dapat dilihat pada tabel di atas diperoleh regresi linear berganda yaitu $Y = 13,673 + 1,109 X_1 + 0,557 X_2 - 0,423 X_3$, ini menunjukkan bahwa:

Variabel promosi jabatan dengan nilai koefisien sebesar 1,109 maka setiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 1,109% dengan asumsi nilai koefisien variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai nilai yang tetap (tidak berubah). Variabel lingkungan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,557, maka setiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel lingkungan kerja sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,557% dengan asumsi nilai koefisien untuk variabel promosi jabatan dan kompensasi adalah tetap (tidak berubah). Variabel kompensasi dengan nilai koefisien sebesar -0,423, maka setiap kenaikan nilai satu poin atau 1% pada variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar -0,423% dengan asumsi nilai koefisien variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja mempunyai nilai yang tetap (tidak berubah). Nilai konstanta (a) sebesar 13,673 adalah merupakan nilainya yang tetap dan berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 13,673 dengan asumsi nilai koefisien untuk variabel promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi adalah tetap (konstanta).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini disajikan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18125193
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.048
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		.917

Berdasarkan hasil uji kolmogorov pada tabel diatas diketahui nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,917, karena signifikansi $0,917 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai *residual* terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas berdasarkan pengolahan jawaban responden menggunakan SPSS, sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients		
		Correlations	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	Promosi jabatan	.424	.516	1.938
	Lingkungan kerja	.228	.278	3.602
	Kompensasi	-.160	.368	2.718

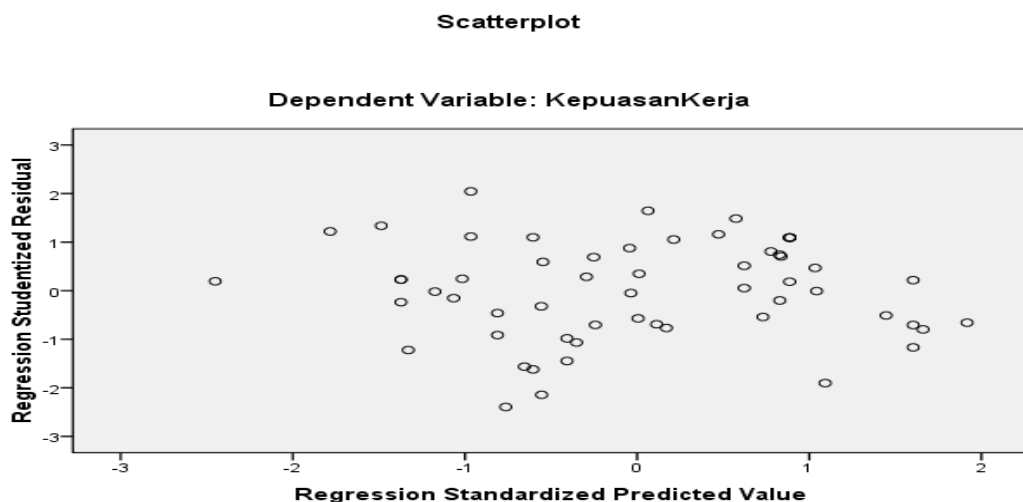
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tabel di atas diketahui nilai *tolerance* dan VIF untuk variabel independen, sebagai Variabel promosi jabatan mempunyai nilai *tolerance* = 0,516 dan nilai VIF = 1,938, Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* = 0,278 dan nilai VIF = 3,602, Variabel kompensasi mempunyai nilai *tolerance* = 0,368 dan nilai VIF = 2,718.

Dengan demikian, diketahui bahwa variabel promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai nilai *tolerance* > 0,05 dan nilai VIF < 10, maka disimpulkan bahwa antara variabel independen (promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi) menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini disajikan hasil uji Heteroskedastisitas dengan metode Grafik sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 di atas, diketahui bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi tersebar tidak merata dan tidak membentuk pola yang teratur serta sistematis, sehingga disimpulkan bahwa model regresi penelitian menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis**Uji Parsial (uji t)**

Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden dan pengolahan SPSS, berikut ini disajikan hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 Constant	4.434	.000
Promosi jabatan	4.952	.000
Lingkungan kerja	2.669	.010
Kompensasi	-1.873	.067

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel di atas berikut hasil uji parsial dari variabel penelitian ini, yaitu variabel promosi jabatan (X_1) mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} = 4,952$ pada signifikan $\alpha = 0.000$, Variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,669$ pada signifikan $\alpha = 0.010$, Variabel kompensasi (X_3) mempunyai koefisien nilai $t_{hitung} = -1,873$ pada signifikan $\alpha = 0.067$.

Jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 58$ responden sehingga $df = n - 4 = 58 - 4 = 54$ diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,674$ pada signifikan $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,952 > 1,674$ pada Sig. $t_{hitung} = 0,000 < 0,05$. Sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,669 > 1,674$ pada Sig. $t_{hitung} = 0,010 < 0,05$. Dengan demikian, variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani. Sementara itu, kompensasi mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ $-1,873 < 1,674$ pada Sig. $t_{hitung} = 0,067 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani.

Uji Simultan (uji F)

Dari hasil pengolahan SPSS atas jawaban responden maka dapat disajikan hasil uji simultan, yaitu:

Tabel 5. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	414.319	3	138.106	27.499	.000 ^a
Residual	271.198	54	5.022		
Total	685.517	57			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada hasil uji simultan tabel di atas diketahui nilai koefisien $F_{hitung} = 27,499$ pada sig $0,000$. Sedangkan untuk jumlah sampel yang digunakan sebanyak $n = 58$ dimana $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df(2) = n - k = 58 - 4 = 54$, maka diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,776$ pada signifikan $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan secara simultan promosi jabatan, lingkungan kerja

dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani Medan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $27,499 > 2,776$ pada signifikan $0,000 < 0,05$).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini disajikan hasil uji koefisien determinasi, yaitu:

Tabel 6. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.777 ^a	.604	.582	2.24102	.604	27.499

a. Predictors: (Constant), Promosi jabatan, Lingkungan kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil koefisien determinasi di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi $R = 0,777$, ini menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani. Sedangkan nilai $adjusted R^2 = 0,582$, artinya kepuasan kerja karyawan di PT. Sentra Daya Madani mampu dijelaskan oleh variabel promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 58,2% dan sisanya 41,8% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar lingkup penelitian yang dilakukan seperti pelatihan, insentif, pengembangan karir dan sebagainya.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Sentra Daya Madani

Promosi jabatan merupakan perpindahan tugas atau pekerjaan yang di berikan pada karyawan dari satu tempat kerja pada tempat kerja yang lebih tinggi dengan diikuti oleh fasilitas, kompensasi, pekerjaan, tanggung jawab. Karyawan yang memperoleh promosi jabatan dari perusahaan karena telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dengan sendirinya akan memperoleh kepuasan kerja karena hasil kerja diberikan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari perusahaan. Oleh sebab itu, pimpinan haruslah menetapkan secara jelas kriteria dari promosi jabatan yang berlaku agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memenuhi jabatan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.

Selain itu, promosi jabatan juga dapat memberikan dorongan dan motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya atas tiap tugas yang diberikan sehingga dari hasil kerja tersebut akan layak mendapatkan kesempatan promosi jabatan dari pimpinan. Dari hasil pengolahan data dari tabulasi jawaban responden, menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Mandiri. Hal ini dapat diketahui dari pengolahan data statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian sehingga H_1 diterima. Berdasarkan bukti empiris dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Suamba & Sariyathi (2013), menyebutkan bahwa secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Melia Benoa Hotel, sehingga hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis sesuai dan relevansi dengan hasil penelitian dilakukan oleh Suamba & Sariyathi (2013).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sentra Daya Madani

Karyawan merupakan salah satu aset penting dimiliki perusahaan dalam menjalankan usahanya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Oleh sebab itu, manajemen perlu memperhatikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan karena karyawan dalam melakukan tugasnya tidak terlepas kondisi lingkungan kerja yang ada. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih seperti diharapkan maka karyawan akan semakin betah dalam melakukan tiap tugasnya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal bagi kepentingan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan dari tabulasi jawaban responden, diperoleh hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$). Sementara itu, dari hasil persentase jawaban responden diketahui bahwa sebagian besar responden berpendapat sangat setuju sekitar 24,1% - 51,7% bahwa lingkungan kerja sangat penting yang ada di perusahaan guna mendukung dan memperlancar pelaksanaan tugas karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan hipotesis penelitian (H_2 diterima), sedangkan berdasarkan bukti empiris dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Anas (2011), menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dengan sig 0,037. Dengan demikian disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sesuai dengan mempunyai relevansi dengan penelitian yang dilakukan oleh Anas (2011).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sentra Daya Madani

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dari hasil kerja yang diberikan oleh karyawan bagi kepentingan perusahaan. Selain itu, bagi sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan menganggap bahwa kompensasi yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan biaya hidup baik pribadi maupun keluarganya. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan mempunyai persepsi dan cara pandang yang sama atas kompensasi tersebut.

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik di atas, diketahui bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sentra Daya Madani Medan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai signifikan $0,067 > 0,05$). Hal ini juga dapat ditunjukkan dari hasil persentase jawaban bahwa ada sebagian responden berpendapat kurang setuju sekitar 3,4% - 19% bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bukanlah menjadi satu-satunya faktor penentu atas kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Sedangkan bila ditinjau dari responden laki-laki sebanyak 60,34% dan tingkat pendidikan sarjana sebesar 55,17% diketahui bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa tidak mengutamakan kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai penentu kepuasan kerja karyawan karena masih ada faktor lain yang juga ikut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh tidak sesuai dengan hipotesis penelitian sehingga H_0 diterima. Sementara itu, berdasarkan bukti empiris dari hasil penelitian yang dilakukan Wuryanto (2012) menyebutkan bahwa persepsi keadilan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suara Merdeka Press. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh penulis tidak sesuai dengan relevansi penelitian yang dilakukan oleh Wuryanto (2012).

Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Sentra Daya Madani

Persaingan usaha di bidang kontraktor saat ini sangat ketat dan kompetitif, sehingga perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Guna mengoptimalkan pencapaian tujuan tersebut, maka perusahaan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan hasil pengolahan dari tabulasi jawaban responden diketahui bahwa secara simultan promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi secara

bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani Medan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada signifikan $0,000 < 0,05$) sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang ditetapkan sebelumnya (H_4 diterima). Sedangkan bila ditinjau dari persentase jawaban responden diketahui bahwa sebagian responden sekitar 34,5% - 65,5% menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu dibutuhkan oleh hampir sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan. Akan tetapi tiap karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai kriteria tertentu yang menentukan kepuasan atau ketidakpuasan bekerja di perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan penjelasan di atas, berikut ini disampaikan kesimpulan, yaitu :

Secara parsial, promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani Medan. Sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani. Secara simultan, variabel promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentra Daya Madani Medan.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

Untuk periode mendatang, manajemen sumber daya manusia sebaiknya melakukan evaluasi kembali atas kebijakan kompensasi yang berlaku di perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan mampu memberikan kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan sehingga kedua pihak dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan demi kepentingan bersama. Pimpinan sebaiknya secara konsisten dan berkesinambungan mempertahankan kepuasan kerja yang telah diperoleh dari perusahaan sehingga semangat kerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan agar kelangsungan perusahaan dapat terjamin dengan dukungan dari karyawan yang berkompeten di bidangnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA.

- Anas, Khaidir. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. Fakultas Ekonomi. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Gardjito, Aldo Herlambang, Musadieg Mochammad Al, Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Bagan Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.13. No.1. Edisi Agustus. Hal:1-8.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Edisi I. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Minarsih, Maria Magdalena. (2008). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Pandanaran Semarang. Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.
- Pebriyanti Ni Kadek Sri, Dunia I Ketut, Suwena Kadek Rai. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Columbus Mega Sarana Cabang Denpasar*. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Priyatno, Duwi. (2013). *Mandiri Belajar SPSS untuk pemula*. Cetakan Pertama. Jakarta: Mediakom.

- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Pustaka Setia. Anggota IKAPI.
- Soewadji, Jusuf. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sulistyo, Joko. (2010). *6 Hari Jago SPSS 17*. Cetakan Pertama. Jakarta: Cakrawala.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Edisi I. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyanto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS.
- Suamba, Made Agus Apriawan & Sariyathi, Ni Ketut. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Bali: Universitas Udayana.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wuryanto, Danu Adi. (2012). *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Yusuf, Burhanuddin H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.