



**PENGARUH PROMOSI JABATAN, GAJI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA BTPN KANTOR CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

SRI INDAH
NPM. 1915310112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PROMOSI JABATAN, GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BTPN KC MEDAN.

NAMA : SRI INDAH
N.P.M : 1915310112
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 06 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

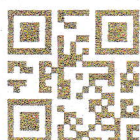


Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Soulthan Saladin Batubara, S.E., M.Si.



Dr. Muhammad Alfahmi, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SRI INDAH
NPM : 1915310112
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN, GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BTPN KANTOR CABANG MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(Sri Indah)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Indah
NPM : 1915310112
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 06 Mei 2024

Yang membuat pernyataan



(Sri Indah)

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi di dalam penelitian yaitu karyawan belum diberikan promosi jabatan atas dasar kinerjanya. Karyawan menerima gaji yang belum sesuai dengan pekerjaannya. Karyawan belum sepenuhnya dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Terdapat beberapa karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja sehingga kepuasan kerja menurun. Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan, dimana $t_{hitung} 2,924 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,001 < 0,05$. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan, dimana $t_{hitung} 2,824 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,015 < 0,05$. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan, dimana $t_{hitung} 2,396 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,021 < 0,05$. Promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan, dimana $F_{hitung} 35,262 > F_{tabel}$ sebesar 2,83 dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Gaji, Lingkungan dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The phenomenon that occurred in the research was that employees had not been given promotions based on their performance. Employees receive salaries that are not commensurate with their work. Employees are not yet fully able to carry out their work. There are some employees who do not concentrate at work so that job satisfaction decreases. The research analysis aims to find out whether promotion, salary and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the BTPN Medan Branch Office. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 46 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The results of the research show that job promotion partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the BTPN Medan Branch Office, where t_{count} is $2.924 > t_{table}$ 2.018 and is significant $0.001 < 0.05$. Salary partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at BTPN Medan Branch Office, where t_{count} is $2.824 > t_{table}$ 2.018 and is significant $0.015 < 0.05$. The work environment partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the BTPN Medan Branch Office, where t_{count} is $2.396 > t_{table}$ 2.018 and is significant $0.021 < 0.05$. Job promotion, salary and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at BTPN Medan Branch Office, where F_{count} is $35.262 > F_{table}$ is 2.83 and is significant $0.000 < 0.05$.

Keywords : Promotion of Position, Salary, Environment and Job Satisfaction

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Menjadi Diri Sendiri dan Berfikir Positif untuk Menggapai Cita-Cita dan Harapan di Masa Depan

Kupersembahkan kepada:

- Allah SWT pemberi ketajaman hati dan fikiran bagi penulis
- Ibu dan Bapak yang penulis cintai, atas segala doa yang selalu dipanjatkan
- Keluarga besarku yang berada di kota Antah Branta
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BTPN Kantor Cabang Medan”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Soulthan Saladin Batubara, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Muhammad Alfahmi, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan

penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan BTPN Kantor Cabang Medan atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Terima kasih kepada civitas akademika Universitas Pembangunan Panca Budi atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan..
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
9. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan..

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 06 Mei 2024
Penulis

Sri Indah
Npm. 1915310112

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kepuasan Kerja	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
c. Komponen Kepuasan Kerja	13
d. Indikator Kepuasan Kerja	13
2. Promosi	14
a. Pengertian Promosi	14
b. Tujuan Promosi	15
c. Azas dan Dasar Promosi	17
d. Jenis Promosi	17
e. Prosedur Promosi	18
f. Indikator Promosi.....	19
3. Gaji.....	22
a. Pengertian Gaji.....	21
b. Penggolongan Gaji.....	22
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaji.....	22
d. Kebijakan Gaji	24
e. Langkah-langkah penetapan Gaji.....	25
f. Indikator Gaji	26
4. Lingkungan Kerja.....	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja	26
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	27
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan	

	Kerja.....	32
	d. Indikator Lingkungan Kerja.....	37
	B. Penelitian Sebelumnya.....	38
	C. Kerangka Konseptual.....	41
	D. Hipotesis.....	43
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian.....	44
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
	C. Definisi Operasional Variabel.....	45
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	46
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
	F. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	53
	1. Gambaran Umum Perusahaan.....	53
	2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
	4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	78
	5. Pengujian Asumsi Klasik.....	82
	6. Regresi Linier Berganda.....	87
	7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	88
	B. Pembahasan.....	90
	1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja.....	90
	2. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja.....	91
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	91
	4. Pengaruh Promosi Jabatan, Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	92
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	93
	B. Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja Pada BTPN Kantor Cabang Medan	2
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Mengenai Promosi Jabatan Pada BTPN Kantor Cabang Medan	3
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Mengenai Gaji Pada BTPN Kantor Cabang Medan.....	4
Tabel 1.4	Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pada BTPN Kantor Cabang Medan	5
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya.....	38
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	44
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	45
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1}	59
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2}	60
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3}	60
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4}	61
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.5}	61
Tabel 4.10	Pernyataan X _{1.6}	62
Tabel 4.11	Pernyataan X _{1.7}	63
Tabel 4.12	Pernyataan X _{1.8}	63
Tabel 4.13	Pernyataan X _{1.9}	64
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.1}	64
Tabel 4.15	Pernyataan X _{2.2}	65
Tabel 4.16	Pernyataan X _{2.3}	65
Tabel 4.17	Pernyataan X _{2.4}	66
Tabel 4.18	Pernyataan X _{2.5}	67
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.6}	67
Tabel 4.20	Pernyataan X _{3.1}	68
Tabel 4.21	Pernyataan X _{3.2}	68
Tabel 4.22	Pernyataan X _{3.3}	69
Tabel 4.23	Pernyataan X _{3.4}	70
Tabel 4.24	Pernyataan X _{3.5}	70
Tabel 4.25	Pernyataan X _{3.6}	71
Tabel 4.26	Pernyataan X _{3.7}	71
Tabel 4.27	Pernyataan X _{3.8}	72
Tabel 4.28	Pernyataan X _{3.9}	73
Tabel 4.29	Pernyataan Y.1	73
Tabel 4.30	Pernyataan Y.2	74
Tabel 4.31	Pernyataan Y.3	74
Tabel 4.32	Pernyataan Y.4	75

Tabel 4.33	Pernyataan Y.5	76
Tabel 4.34	Pernyataan Y.6	76
Tabel 4.35	Pernyataan Y.7	77
Tabel 4.36	Pernyataan Y.8	77
Tabel 4.37	Pernyataan Y.9	78
Tabel 4.38	Uji Validitas X_1 (Promosi Jabatan)	79
Tabel 4.39	Uji Validitas X_2 (Gaji)	79
Tabel 4.40	Uji Validitas X_3 (Lingkungan Kerja)	80
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja)	80
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas X_1 (Promosi Jabatan)	81
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X_2 (Gaji).....	81
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas X_3 (Lingkungan Kerja)	72
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja)	82
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	84
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.48	Regresi Linier Berganda	87
Tabel 4.49	Uji Simultan	88
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	89
Tabel 4.51	Uji Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BTPN Kantor Cabang Medan	55
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	83
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	83
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Pegawai dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya memengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau

pekerjaan seseorang. Berdasarkan pra survei terdapat masalah kepuasan kerja pada perusahaan BTPN Kantor Cabang Medan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja Pada BTPN Kantor Cabang Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri							
1	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.	19	41,31%	27	58,69%	46	100%
Kesempatan Promosi							
2	Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.	19	41,31%	27	58,69%	46	100%
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja							
3	Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.	22	47,83%	24	52,17%	46	100%

Sumber: BTPN KC Medan (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, karyawan belum memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan dan karyawan belum dapat berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik. Kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila perusahaan memperhatikan promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja, terutama pada perusahaan BTPN Kantor Cabang Medan.

Menurut Manullang (2018:153), “Promosi adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari jabatan dan tanggung jawab sebelumnya”. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah promosi jabatan pada perusahaan BTPN Kantor Cabang Medan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Promosi Jabatan Pada BTPN Kantor Cabang Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Loyalitas							
1	Karyawan diberikan promosi atas dasar kinerjanya.	21	45,65%	25	54,35%	46	100%
Tingkat Pendidikan							
2	Karyawan mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dipromosikan.	19	41,31%	27	58,69%	46	100%
Pengalaman Kerja							
3	Karyawan mempunyai pengalaman yang sesuai dengan persyaratan promosi perusahaan.	22	47,83%	24	52,17%	46	100%

Sumber: BTPN KC Medan (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan belum diberikan promosi atas dasar kinerjanya, karyawan belum mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dipromosikan dan karyawan belum mempunyai pengalaman yang sesuai dengan persyaratan promosi perusahaan. Hasil penelitian Mustap (2018), menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian Malik (2017), menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Mondy (2021:87), "Gaji juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, apabila gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan". Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah gaji pada BTPN Kantor Cabang Medan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Gaji Pada BTPN Kantor Cabang Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Azas Adil							
1	Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaannya	22	47,83%	24	52,17%	46	100%
Azas Layak/Wajar							
2	Karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah)	20	43,48%	26	56,52%	46	100%

Sumber: BTPN KC Medan (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa karyawan menerima gaji yang belum sesuai dengan pekerjaannya dimana belum meningkatnya gaji setiap tahun dan karyawan menerima gaji yang belum dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah). Hasil penelitian Karstoro (2018), menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian Malik (2017), menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Nitisemito (2018:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2019:23), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah lingkungan kerja pada perusahaan BTPN Kantor Cabang Medan pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pada BTPN Kantor Cabang Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Suasana Kerja							
1	Karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya.	20	43,48%	26	56,52%	46	100%
Hubungan Dengan Rekan Kerja							
2	Karyawan dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.	21	45,65%	25	54,35%	46	100%
Tersedianya Fasilitas Kerja							
3	Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.	19	41,31%	27	58,69%	46	100%

Sumber: BTPN KC Medan (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa karyawan belum sepenuhnya dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan belum dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis. Karyawan belum dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar. Hasil penelitian Pangestu (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian Haedar (2020), menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BTPN Kantor Cabang Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Karyawan belum diberikan promosi jabatan atas dasar kepuasannya yang masih menurun.
- b. Karyawan menerima gaji yang belum sesuai dengan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja belum maksimal.
- c. Lingkungan kerja fisik karyawan yang kurang kondusif, dimana kerjasama antara sesama karyawan belum berjalan dengan baik, sehingga karyawan belum dapat bekerja secara optimal.
- d. Terdapat beberapa karyawan tidak fokus melaksanakan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada promosi jabatan (X_1), gaji (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) serta kepuasan kerja (Y) karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya maka yang menjadi dasar rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan?
2. Apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan?
4. Apakah promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan.

- c. Untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan.
- d. Untuk mengetahui promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

- a. Bagi BTPN Kantor Cabang Medan

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

- b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

- c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Andini (2018), yang berjudul: “Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor

Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel Dan Kepulauan Bangka Belitung”.

Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu promosi jabatan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 91 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 46 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2023.
- 5. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel Dan Kepulauan Bangka Belitung, sedangkan penelitian ini dilakukan di BTPN Kantor Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2019:53) kepuasan kerja adalah “Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Gibson (2018:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah “Sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”. Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271) adalah “Efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”. Menurut Samsudin (2018:32), kepuasan kerja adalah ”Perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2019:54), “Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu”:

1) Lingkungan Kerja

Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

2) Promosi Jabatan

Promosi Jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

3) Kondisi Kerja

Serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

4) Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

5) Penyeliaan

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap

penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar.

6) Komunikasi

Merupakan proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun non verbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan.

7) Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Menurut Kreitner (2020:273), “Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu”:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

c. **Komponen Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2019:55), “Komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah”:

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2019:57), menyatakan “Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social.

Menurut Kreitner (2020:273), “Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut”:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan tehnis dalam memotivasi.

2. Promosi

a. Pengertian Promosi

Abdurahman (2018:101), mengatakan “Promosi adalah perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang” Abdurahman (2018:101), mengatakan “Promosi merupakan

perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang”.

Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Menurut Hasibuan (2020:10), “Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa promosi (*promotion*) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan”.

Menurut Manullang (2018:153), “Promosi adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”.

Menurut Siagian (2019:169), menyatakan bahwa “Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan promosi dalam penelitian ini adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

b. Tujuan Promosi

Di samping itu promosi di perusahaan juga bertujuan untuk memberikan kepuasan dan pengakuan atas pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh karyawan.

Hasibuan (2020:113), “Menjelaskan tujuan dari promosi adalah sebagai berikut”:

- 1) Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.

- 2) Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
- 3) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
- 4) Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- 5) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*).
- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- 7) Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 8) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
- 9) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

c. Azas dan Dasar Promosi

Menurut Hasibuan (2020:108), “Azas-azas promosi terbagi kedalam yaitu sebagai berikut”:

- 1) Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

2) Keadilan

Promosi berasaskan keadilan terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif, tidak pilih kasih. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapatkan kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

3) Formasi

Promosi harus berdasarkan formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan karyawan. Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang karyawan dalam perusahaan tersebut.

d. Jenis Promosi

Menurut Hasibuan (2015:114), “Jenis promosi yang umum dikenal adalah sebagai berikut”:

1) Promosi Sementara

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong, dan harus segera diisi, misalnya jabatan Personalia.

2) Promosi Tetap

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.

3) Promosi Kecil

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit, yang membutuhkan keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah. Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

4) Promosi Kering

Seorang karyawan dinaikkan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggungjawab, tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

e. Prosedur Promosi

Menurut Mondy (2016:71), “Prosedur pelaksanaan promosi yang biasa dianut perusahaan adalah”:

1) Promosi dari dalam Perusahaan

Merupakan suatu tradisi untuk mencari calon yang akan menduduki jabatan manajer pada suatu hierarki perusahaan diantara jajaran tenaga kerja yang ada merupakan kebiasaan umum yang tampaknya hampir membudaya.

2) Promosi melalui prosedur pencalonan

Pencalonan oleh manajer adalah proses penunjang guna mengajukan bawahan tertentu untuk dipromosikan. Tidak dapat disangsikan bahwa prosedur ini tidak sistematis dan mudah keliru, tetapi bagaimanapun juga inilah yang paling luas digunakan dalam perusahaan untuk menyelidiki tenaga kerja yang akan dipromosikan.

3) Promosi Melalui Prosedur Seleksi

Prosedur lain yang ditempuh dalam rangka promosi tenaga kerja adalah melalui proses seleksi. Biasanya proses seleksi bagi perusahaan-perusahaan besar menggunakan berbagai jenis ujian psikologis.

f. Indikator Promosi

Menurut Manullang (2018:155), “Indikator dalam pelaksanaan promosi, yaitu”:

1) Loyalitas

Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.

2) Tingkat Pendidikan

Manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

3) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak daripada junior. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

Menurut Handoko (2018:89), “Beberapa indikator yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan, yaitu”:

1) Pengalaman (senioritas)

Promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan merupakan promosi yang menghargai kecakapan karyawan. Kebaikannya adalah penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan penilaian yang berharga.

2) Kecakapan (keterampilan)

Seseorang akan dipromosikan berdasarkan atas penilaian kecakapan yaitu keterampilan dan keahlian kerja yang didukung dengan prestasi kerja yang baik. Kecakapan merupakan total dari semua keahlian yang dimiliki untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, diharapkan karyawan yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

3) Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Kombinasi ini menggabungkan antara pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan atas lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan. Program promosi hendaknya memberikan informasi yang jelas.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel promosi dalam penelitian ini adalah loyalitas, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

3. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Menurut Mondy (2021:76), “Gaji adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk yang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan gaji sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Gaji dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerimaan kerja.

b. Penggolongan Gaji

1) Gaji sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya gaji ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Besarnya gaji sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2) Gaji sistem hasil (Output)

Dalam sistem bagi hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Besarnya upah yang selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

3) Gaji sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaji

Menurut Manullang (2018:34), “Diantara berbagai faktor yang penting mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji adalah”:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi hal ini tidak dapat diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaganya,

maka upahnya cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan yang punya penawaran yang melimpah, upah cenderung menurun.

2) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh atau lemah kuatnya organisasi tersebut akan mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh, berarti posisi karyawannya juga kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

3) Kemampuan Untuk Membayar

Walaupun dari serikat buruh menuntut upah yang tinggi sesuai dengan keinginannya, namun bagi perusahaan hal tersebut akan dipertimbangkan melalui realisasi dan kemampuan perusahaan untuk membayarnya, karena upah merupakan salah satu komponen biaya produksi sampai mengakibatkan keuntungan akan berkurang. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan perusahaan, maka jelas perusahaan tidak akan memenuhi fasilitas karyawan.

4) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan semakin besar pula upah yang akan dia terima. Yang mana prestasi seperti ini disebut dengan produktivitas.

5) Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Seperti yang akan kita ketahui dikota-kota besar, dimana biaya hidup yang akan tinggi akan berakibat pada tingginya tingkat upah.

Bagaimanapun nampaknya biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari para karyawan.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimumnya merupakan batas dari tingkat upah yang dibayarkan.

d. Kebijakan Gaji

Undang-undang ketenagakerjaan mengingatkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sedangkan kebijakan gaji yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- 1) Upah minimum.
- 2) Upah lembur kerja.
- 3) Upah tidak masuk kerja karena halangan.
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.
- 5) Upah karena menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya.
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah.
- 7) Denda dan potongan upah.
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- 9) Struktur dan skala pengupahan dan proposional.
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon.
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

e. Langkah-langkah penetapan Gaji

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji, yaitu waktu dan produksi. Gaji berdasarkan waktu berarti jumlah waktu seorang pekerja berada dikantor. Cara inilah yang umum dipakai saat ini. Sebagai contoh pekerja kasar biasanya dibayar berdasarkan jumlah upah per jam, atau lebih dikenal kerja harian. Beberapa manajer profesional, sekretaris, dan pegawai digaji berdasarkan lamanya bekerja (seperti seminggu, sebulan, atau setahun). Sementara upah berdasarkan jumlah produksi artinya seorang pegawai digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan atau dikenal gaji sebagai kerja borongan (*piecework*). Untuk menetapkan besarnya gaji yang adil terdapat lima langkah berikut:

- 1) Lakukanlah survei upah terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerjaan yang sebanding. Survei upah bertujuan untuk menetapkan tarif upah yang berlaku di masyarakat.
- 2) Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan melalui evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan merupakan suatu perbandingan sistematis yang dibuat untuk menetapkan nilai dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain.
- 3) Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkatan upah. Tingkatan upah adalah suatu tingkat pembayaran yang terdiri dari jabatan-jabatan dengan tingkat kesulitan yang hampir sama.
- 4) Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah. Kurva upah ini memperlihatkan hubungan antara nilai jabatan dengan upah rata-rata untuk jabatan tertentu. Tarif upah biasanya ditunjukkan oleh sumbu vertikal, sedangkan untuk jabatan ditunjukkan oleh sumbu horizontal.

- 5) Tentukan tarif upah, akhir-akhir ini terjadi kecenderungan mengelompokkan jabatan menjadi tiga sampai lima kelompok atau lebih dikenal dengan nama *broadbanding*. Hal ini dilakukan untuk mempermudah *owner* dalam menentukan tarif upah.

f. Indikator Gaji

Menurut Mondy (2021:79), “Indikator-indikator dalam pemberian gaji adalah sebagai berikut”:

- 1) Azas Adil

Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tingkat pendidikan, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

- 2) Azas Layak/Wajar

Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap.harinya. Menurut Nitisemito (2018:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2019:43) lingkungan kerja adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019:1) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2019:12), “suatu 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”.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2019:21), “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2019:23), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Menurut Nitisemito (2018:184) lingkungan kerja fisik adalah

“segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Contoh dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (2018:185), “masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Pengaturan pewarnaan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga

mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Ruang gerak untuk

tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Keamanan yang dimaksud disini yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat”.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2019:25), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja”. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja

yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Menurut Nitisemito (2018:187), “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal, dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:188), “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja”.

Menurut Nitisemito (2018:189), “Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

2) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau

dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

3) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki

oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

6) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

11) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

12) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:190), “indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Andini (2018)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel Dan Kepulauan Bangka Belitung.	Promosi Jabatan	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Karstoro (2018)	Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada Po Rosalia Indah.	Gaji, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Haedar (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Hadji Kalla Palopo.	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Pangestu (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi).	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
5	Budianto (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
6	Putra (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang).	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	Riyanto (2017)	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	Motivasi dan Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
8	Malik (2017)	<i>The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan</i>	Gaji, Dan Promosi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan promosi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
9	Mustap (2018)	<i>The Effect of Promotion Opportunity in Influencing Job Satisfaction among Academics in Higher Public Institutions in Malaysia</i>	Promosi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
10	Razak (2018)	<i>Influence Of Promotion And Job Satisfaction On Employee Performance</i>	Promosi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
11	Raziq (2020)	<i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i>	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
12	Asih (2022)	<i>The influence of work environment and job satisfaction on the performance of BLUD employees at the RSUD Palembang BARI during the COVID-19 pandemic</i>	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
13	Ong (2021)	<i>The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction</i>	Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan komitmen organisasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
14	Tasman (2021)	<i>The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance</i>	Lingkungan Kerja dan promosi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
15	Vohra (2022)	<i>Impact Of Working Environment On Job Satisfaction</i>	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Diolah Penulis (2024)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.

1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Manullang (2018:153), “Promosi adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin. Promosi jabatan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mondy (2021:87), “Gaji juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, apabila gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan”. Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu

hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

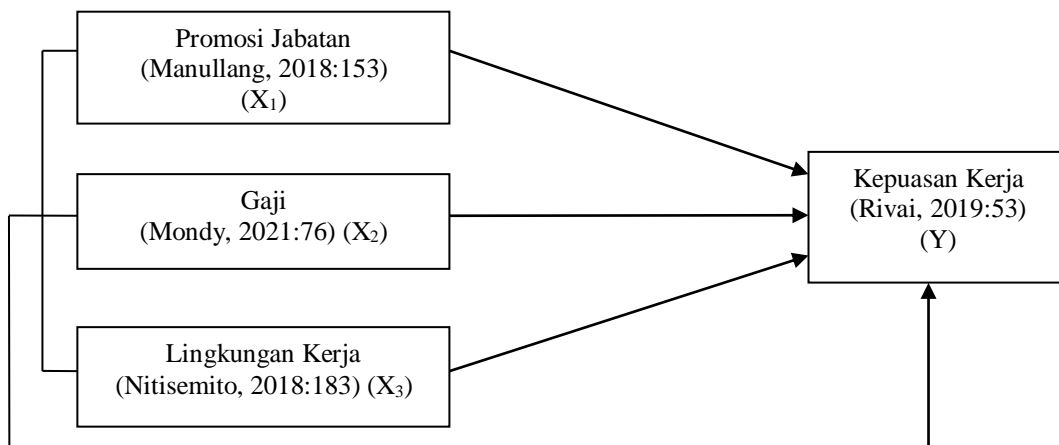
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisiik Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja meningkat.

4. Pengaruh Promosi Jabatan, Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2019:54), dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin. Promosi jabatan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja (Harahap, 2017).

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2024)

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2019), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan penjelasan kerangka konseptual yang di atas, maka hipotesis adalah:

- H1. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan.
- H2. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan.
- H3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan.
- H4. Promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan tipe asosiatif. Menurut Sugiyono (2020), data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan,. Menurut Rusiadi (2019), penelitian kuantitatif dengan tipe asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BTPN Kantor Cabang Medan, Jl. Putri Hijau No.20, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20235.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2024 sampai dengan Mei 2024, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Tahun 2024											
		Februari			Maret			April			Mei		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■		
8	Meja Hijau											■	■

Sumber: Penulis (2024)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama promosi jabatan (X_1), variabel bebas kedua gaji (X_2) dan variabel bebas ketiga lingkungan kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kepuasan kerja (Y)	Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. (Rivai, 2019:53).	1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kesempatan promosi. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja. (Rivai, 2019:57).	1. Memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. 2. Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi. 3. Seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.	Skala likert
Promosi Jabatan (X_1)	Menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. (Manullang, 2018:153)	1. Loyalitas. 2. Tingkat pendidikan. 3. Pengalaman kerja. (Manullang, 2018:155)	1. Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan. 2. Manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan. 3. Memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.	Skala likert

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaji (X ₂)	Hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk yang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Mondy, 2021:76)	1. Azas adil 2. Azas layal/wajar. (Mondy, 2021:79)	1. Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tingkat pendidikan, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. 2. Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.	Skala likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Nitisemito, 2018:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 2018:190)	1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. 3. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.	Skala likert

Sumber: Penulis (2024)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2019:30), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah

seluruh karyawan BTPN Kantor Cabang Medan sebanyak 46 karyawan tetap.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2019:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 46 karyawan tetap BTPN Kantor Cabang Medan.

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

Posisi	Jumlah
Keuangan	1 Orang
Marketing Officer	19 Orang
Officer Acquisition & Telesaless	26 Orang
Total	46 Orang

Sumber: BTPN Kantor Cabang Medan

3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari data yang telah ada sebelumnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

2. Angket/*Quisioner*

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

3. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:52), “Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan

uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2020:53), “Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Menurut Sugiyono (2020:77), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat

penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2020:78), bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai R^2 yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

c. Uji heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2020:79), bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit

dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

3. Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Promosi Jabatan (*Independent Variabel*)

X₂ = Gaji (*Independent Variabel*)

X₃ = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2020:81), “Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya”. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

b. Uji F

Menurut Sugiyono (2020:82), “Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen”.

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

c. Uji R^2 (Determinasi)

Menurut Sugiyono (2020:84), “Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen”. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi. Rumus R^2 yaitu $D = R^2 \times 100\%$.

Tabel 3.4 Uji Determinasi

<i>R-square (R2)</i>	Kategori
100% - 90%	Sangat Kuat
89% - 70%	Kuat
69% - 50%	Sedang
Dibawah 50%	Tidak Kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat BTPN Kantor Cabang Medan

Sejarah Bank BTPN berawal pada tahun 1958 di Bandung ketika 7 orang pendiri yang terdiri dari 2 orang cacat purnawirawan ABRI, 4 orang purnawirawan, dan 1 orang sipil merasakan keprihatinan yang mendalam atas kesulitan hidup yang menimpa para pensiunan pada umumnya saat itu. Berbekal semangat sipil, maka dibentuklah sebuah badan perkumpulan dengan nama BAPEMIL Bank Pegawai Pensiunan Militer. Usaha dan keinginan kuat BAPEMIL untuk memajukan perekonomian para pensiunan itulah yang kemudian mengantar BAPEMIL ke babak berikut sejarahnya.

Berkat usaha yang keras untuk menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan masyarakat dan para mitra usaha pada tahun 1986 BAPEMIL berubah menjadi PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional BTPN dengan izin usaha sebagai bank tabungan. Sejarah ternyata membuktikan bahwa sebuah semangat kepeloporan tak akan pernah hilang dalam perjalanan waktu. Bahkan, semangat itulah yang menjadi bekal dalam menghadapi perkembangan ekonomi khususnya dan masyarakat pada umumnya yang selalu penuh dengan tantangan dan perkembangan baru. Dengan perkembangannya yang pesat sebagai bank pertama di Indonesia yang memberi layanan jasa bagi para pensiunan dengan prinsip prudential banking, akhirnya pada tanggal 22 Maret 1993, status Bank BTPN

dirubah dari bank tabungan Menjadi bank tabungan. Saat ini Bank BTPN telah berkembang semakin pesat. Kini Bank BTPN telah melayani nasabah di 14 propinsi dengan 366 Kantor Pelayanan, yaitu; 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Cabang Khusus, 26 Kantor Cabang, 65 Kantor Cabang Pembantu, 230 Kantor Kas, 25 unit kas mobil dan 8 unit payment point. Kiprah Bank BTPN dalam memberikan layanan jasa perbankan melalui beragam produk perbankan telah mendapat kepercayaan dari nasabah dan mitra kerjanya. Ini terbukti dengan pencapaian-pencapaian lain berupa prestasi dan penghargaan dari dalam dan luar negeri.

b. Visi dan Misi Bank Mandiri Persero

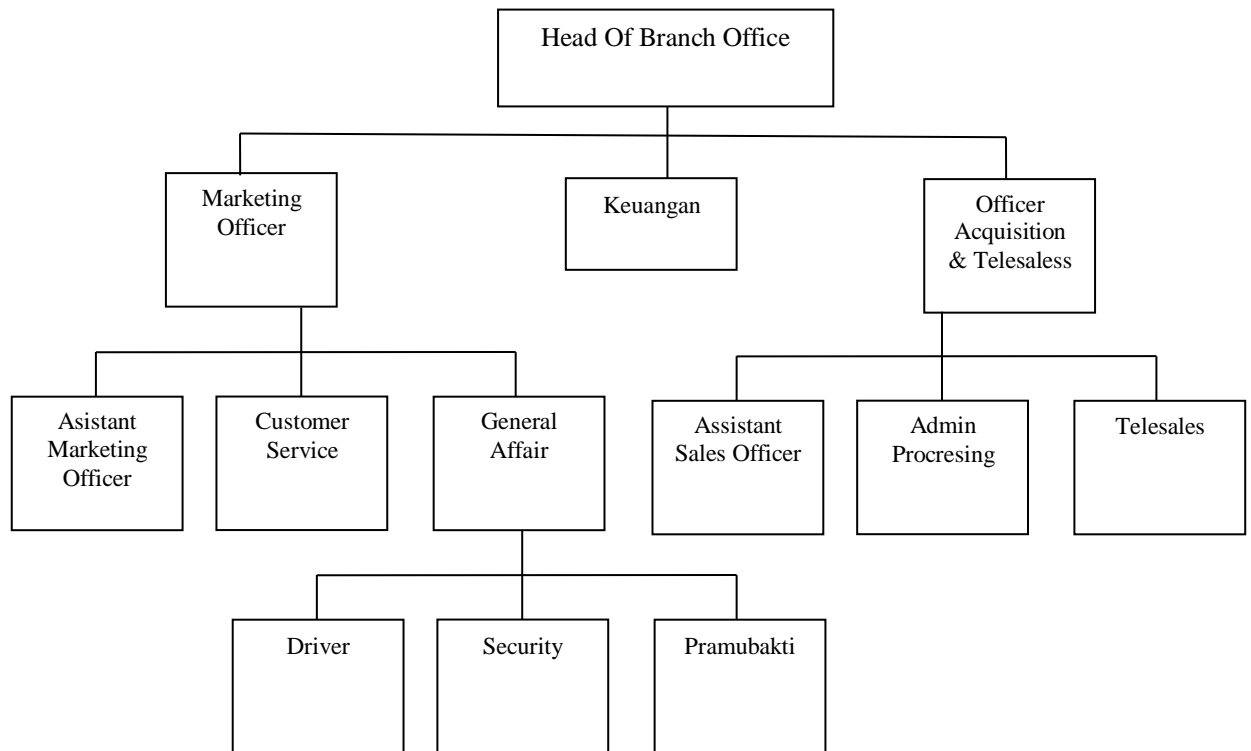
1) Visi

Menjadi penyedia jasa keuangan retail yang terpilih dan penuh kepedulian di Indonesia.

2) Misi

- a) Melaksanakan good corporate governance GCG di setiap pengoperasian bisnis Bank BTPN.
- b) Menyediakan beragam produk dan layanan yang sesuai dengan bisnis bank BTPN kepada nasabah kami.
- c) Memberikan pengalaman brand yang penuh arti bagi pemangku kepentingan stakeholders bank BTPN setiap saat dimanapun kami berada secara konsisten.
- d) Menjamin keamanan, kepercayaan, dan kemudahan akses bagi nasabah bank BTPN melalui penggunaan teknologi mutakhir di setiap pengoperasian bisnis kami.

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas BTPN Kantor Cabang Medan



Gambar 4.1. Struktur Organisasi BTPN Kantor Cabang Medan

Sumber : BTPN Kantor Cabang Medan (2024)

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di BTPN Kantor Cabang Medan, yaitu:

a. *Marketing Officer*

Mengkoordinasikan dan melaksanakan strategi pemasaran dan pengembangan portfolio bisnis kartu kredit BTPN Kantor Cabang Medan yang meliputi program aktivasi yang bertujuan untuk meningkatkan frekuensi dan volume transaksi pemegang kartu kredit BTPN Kantor Cabang Medan.

b. *Keuangan*

Melakukan pengaturan keuangan perusahaan dan melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.

c. *Officer Acquisition & Telesaless*

Mengkoordinasikan dan melaksanakan strategi penjualan kartu kredit BTPN KC Medan.

d. *Asistant Marketing Officer*

Membantu Marketing Officer Regional dalam pelaksanaan strategi pemasaran dan pengembangan portfolio bisnis kartu kredit BTPN KC Medan di regional yang meliputi program aktivasi

e. *Customer Service*

Menjawab pertanyaan tentang produk atau layanan perusahaan. Menyampaikan informasi tentang penawaran perusahaan.

f. *General Affair*

Pengadaan, Pendataan dan Perawatan Aset Perusahaan. Membuat laporan anggaran dan pembayaran.

g. *Assistant Sales Officer*

Mengkoordinasikan dan melaksanakan strategi penjualan kartu kredit BTPN KC Medan yang meliputi pengembangan *channel* penjualan kartu kredit.

h. *Admin Procrising*

Melakukan proses order yang masuk di marketplace. menganalisa bukti transfer pembayaran yg dilakukan customer. mengecek detail alamat pengiriman. memfilter order yang masuk sebelum di proses.

i. *Telesales*

Menawarkan produk serta melakukan penjualan kepada customer melalui telepon dan bekerja dalam kantor (database customer sudah disediakan).

j. *Driver*

Mengantar pejabat Bank menggunakan kendaraan mobil, dan tidak hanya itu ia juga bertanggung jawab atas perawatan inventaris kendaraan.

k. *Security*

Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan /kawasan BTPN KC Medan.

l. *Pramubakti*

Membantu pengarsipan, menjaga kebersihan dan inventarisasi dokumen BTPN KC Medan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	24	52.2	52.2	52.2
Perempuan	22	47.8	47.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan BTPN Kantor Cabang Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 52.2% dari total responden, sedangkan perempuan hanya 22 orang atau sebesar 47,8%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	20	43.5	43.5	43.5
31 - 40 Tahun	13	28.3	28.3	71.7
41 - 55 Tahun	13	28.3	28.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan BTPN Kantor Cabang Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 43.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	17	37.0	37.0	37.0
S1	2	4.3	4.3	41.3
SMU	27	58.7	58.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan BTPN Kantor Cabang Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 58.7% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	24	52.2	52.2	52.2
6 - 10 Tahun	22	47.8	47.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan BTPN Kantor Cabang Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 52.2% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 46 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Promosi Jabatan)

Tabel 4.5 Karyawan diberikan promosi atas dasar loyalitas.
Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	15.2	15.2	15.2
	Tidak Setuju	16	34.8	34.8	50.0
	Ragu-Ragu	4	8.7	8.7	58.7
	Setuju	7	15.2	15.2	73.9
	Sangat Setuju	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (26.1%), setuju sebanyak 7 orang (15.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (8.7%), tidak setuju sebanyak 16 orang (34.8%) dan sebanyak 7 orang (15.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 orang (34.8%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan diberikan promosi atas dasar loyalitas.

Tabel 4.6 Karyawan selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, karena merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	13.0	13.0	13.0
Ragu-Ragu	5	10.9	10.9	23.9
Setuju	16	34.8	34.8	58.7
Sangat Setuju	19	41.3	41.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (41.3%), setuju sebanyak 16 orang (34.8%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (10.9%) dan sebanyak 6 orang (13.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (41.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, karena merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

Tabel 4.7 Karyawan selalu masuk kerja dengan tepat waktu.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	17.4	17.4	17.4
Ragu-Ragu	13	28.3	28.3	45.7
Setuju	8	17.4	17.4	63.0
Sangat Setuju	17	37.0	37.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (37.0%), setuju sebanyak 8 orang (17.4%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (28.3%) dan sebanyak 8 orang (17.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (37.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan selalu masuk kerja dengan tepat waktu.

Tabel 4.8 Karyawan harus memperhatikan pendidikan karena salah satu syarat yang harus dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan karyawan.

Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	19.6	19.6	19.6
Ragu-Ragu	7	15.2	15.2	34.8
Setuju	4	8.7	8.7	43.5
Sangat Setuju	26	56.5	56.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (56.5%), setuju sebanyak 4 orang (8.7%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (15.2%) dan sebanyak 9 orang (19.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (56.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan harus memperhatikan pendidikan karena salah satu syarat yang harus dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan karyawan.

Tabel 4.9 Karyawan mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dipromosikan.

Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	26	56.5	56.5	56.5
Ragu-Ragu	4	8.7	8.7	65.2
Setuju	6	13.0	13.0	78.3
Sangat Setuju	10	21.7	21.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (21.7%), setuju sebanyak 6 orang (13.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (8.7%) dan sebanyak 26 orang (56.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 26 orang (56.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan mempunyai tingkat pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dipromosikan.

Tabel 4.10 Karyawan selalu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal tingkat pendidikan.

Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	30.4	30.4	30.4
Ragu-Ragu	16	34.8	34.8	65.2
Setuju	14	30.4	30.4	95.7
Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.3%), setuju sebanyak 14 orang (30.4%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (34.8%) dan sebanyak 14 orang (30.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (34.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal tingkat pendidikan.

Tabel 4.11 Karyawan mempunyai pengalaman yang sesuai dengan persyaratan promosi perusahaan.

Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	30.4	30.4	30.4
Ragu-Ragu	21	45.7	45.7	76.1
Setuju	8	17.4	17.4	93.5
Sangat Setuju	3	6.5	6.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.5%), setuju sebanyak 8 orang (17.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (45.7%) dan sebanyak 14 orang (30.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mempunyai pengalaman yang sesuai dengan persyaratan promosi perusahaan.

Tabel 4.12 Karyawan sudah cukup lama bekerja dan hal merupakan bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan.

Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.2	15.2	15.2
Ragu-Ragu	16	34.8	34.8	50.0
Setuju	20	43.5	43.5	93.5
Sangat Setuju	3	6.5	6.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.5%), setuju sebanyak 20 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (34.8%) dan sebanyak 7 orang (15.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa karyawan sudah cukup lama bekerja dan hal merupakan bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan.

Tabel 4.13 Karyawan mempunyai pengalaman kerja yang baik dan merupakan salah satu bahan perhatian perusahaan.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	21.7	21.7	21.7
Ragu-Ragu	22	47.8	47.8	69.6
Setuju	12	26.1	26.1	95.7
Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.3%), setuju sebanyak 12 orang (26.1%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (47.8%) dan sebanyak 10 orang (21.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (47.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mempunyai pengalaman kerja yang baik dan merupakan salah satu bahan perhatian perusahaan.

b. Variabel X₂ (Gaji)

Tabel 4.14 Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan prestasi kerjanya.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.5	6.5	6.5
Ragu-Ragu	18	39.1	39.1	45.7
Setuju	20	43.5	43.5	89.1
Sangat Setuju	5	10.9	10.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (10.9%), setuju sebanyak 20 orang (43.5%), ragu-ragu

sebanyak 18 orang (39.1%) dan sebanyak 3 orang (6.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan prestasi kerjanya.

Tabel 4.15 Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan jabatan kerjanya.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	8	17.4	17.4	50.0
Setuju	23	50.0	50.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (50.0%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (17.4%) dan sebanyak 15 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan jabatan kerjanya.

Tabel 4.16 Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan risiko kerjanya.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.2	15.2	15.2
Ragu-Ragu	16	34.8	34.8	50.0
Setuju	20	43.5	43.5	93.5
Sangat Setuju	3	6.5	6.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.5%), setuju sebanyak 20 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (34.8%) dan sebanyak 7 orang (15.2%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan risiko kerjanya.

Tabel 4.17 Karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan primer (makan, minuman dan tempat tinggal).

Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	28.3	28.3	28.3
Ragu-Ragu	14	30.4	30.4	58.7
Setuju	15	32.6	32.6	91.3
Sangat Setuju	4	8.7	8.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.7%), setuju sebanyak 15 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (30.4%) dan sebanyak 13 orang (28.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan primer (makan, minuman dan tempat tinggal).

Tabel 4.18 Karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah).

Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	26	56.5	56.5	56.5
Ragu-Ragu	4	8.7	8.7	65.2
Setuju	6	13.0	13.0	78.3
Sangat Setuju	10	21.7	21.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (21.7%), setuju sebanyak 6 orang (13.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (8.7%) dan sebanyak 26 orang (56.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 26 orang (56.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah).

Tabel 4.19 Karyawan dapat menyisakan sebagian penghasilan untuk ditabung.

Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	30.4	30.4	30.4
Ragu-Ragu	16	34.8	34.8	65.2
Setuju	14	30.4	30.4	95.7
Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.3%), setuju sebanyak 14 orang (30.4%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (34.8%) dan sebanyak 14 orang (30.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (34.8%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyisakan sebagian penghasilan untuk ditabung.

c. Variabel X₃ (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.20 Karyawan dapat melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya sendiri.

Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
Ragu-Ragu	10	21.7	21.7	30.4
Setuju	11	23.9	23.9	54.3
Sangat Setuju	21	45.7	45.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (45.7%), setuju sebanyak 11 orang (23.9%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (21.7%) dan sebanyak 4 orang (8.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya sendiri.

Tabel 4.21 Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	10.9	10.9	10.9
Tidak Setuju	2	4.3	4.3	15.2
Ragu-Ragu	10	21.7	21.7	37.0
Setuju	12	26.1	26.1	63.0
Sangat Setuju	17	37.0	37.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (37.0%), setuju sebanyak 12 orang (26.1%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (21.7%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.3%) dan sebanyak 5 orang (10.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (37.0%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

Tabel 4.22 Karyawan merasa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja.

Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
Tidak Setuju	4	8.7	8.7	13.0
Ragu-Ragu	5	10.9	10.9	23.9
Setuju	19	41.3	41.3	65.2
Sangat Setuju	16	34.8	34.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (34.8%), setuju sebanyak 19 orang (41.3%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (10.9%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8.7%) dan sebanyak 2 orang (4.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (41.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan merasa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja.

Tabel 4.23 Karyawan dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.

Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	32.6	32.6	32.6
	Ragu-Ragu	1	2.2	2.2	34.8
	Setuju	7	15.2	15.2	50.0
	Sangat Setuju	23	50.0	50.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (50.0%), setuju sebanyak 7 orang (15.2%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.2%) dan sebanyak 15 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.

Tabel 4.24 Karyawan saling menghormati dengan karyawan yang lain.

Pernyataan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	3	6.5	6.5	10.9
	Ragu-Ragu	7	15.2	15.2	26.1
	Setuju	8	17.4	17.4	43.5
	Sangat Setuju	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (56.5%), setuju sebanyak 8 orang (17.4%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (15.2%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6.5%) dan sebanyak 2 orang (4.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26

orang (56.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan saling menghormati dengan karyawan yang lain.

Tabel 4.25 Karyawan selalu aktif bekerja sama dengan tim kerja.
Pernyataan X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	15.2	15.2	15.2
Tidak Setuju	16	34.8	34.8	50.0
Ragu-Ragu	4	8.7	8.7	58.7
Setuju	7	15.2	15.2	73.9
Sangat Setuju	12	26.1	26.1	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (26.1%), setuju sebanyak 7 orang (15.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (8.7%), tidak setuju sebanyak 16 orang (34.8%) dan sebanyak 7 orang (15.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 orang (34.8%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan selalu aktif bekerja sama dengan tim kerja.

Tabel 4.26 Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.
Pernyataan X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
Ragu-Ragu	10	21.7	21.7	30.4
Setuju	11	23.9	23.9	54.3
Sangat Setuju	21	45.7	45.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (45.7%), setuju sebanyak 11 orang (23.9%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (21.7%) dan sebanyak 4 orang (8.7%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.

Tabel 4.27 Karyawan mendapatkan peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

Pernyataan X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	10.9	10.9	10.9
Tidak Setuju	2	4.3	4.3	15.2
Ragu-Ragu	10	21.7	21.7	37.0
Setuju	12	26.1	26.1	63.0
Sangat Setuju	17	37.0	37.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (37.0%), setuju sebanyak 12 orang (26.1%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (21.7%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.3%) dan sebanyak 5 orang (10.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (37.0%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

Tabel 4.28 Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

Pernyataan X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
Tidak Setuju	4	8.7	8.7	13.0
Ragu-Ragu	5	10.9	10.9	23.9
Setuju	19	41.3	41.3	65.2
Sangat Setuju	16	34.8	34.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (34.8%), setuju sebanyak 19 orang (41.3%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (10.9%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8.7%) dan sebanyak 2 orang (4.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (41.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

d. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.29 Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	13.0	13.0	13.0
Ragu-Ragu	24	52.2	52.2	65.2
Setuju	14	30.4	30.4	95.7
Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.3%), setuju sebanyak 14 orang (30.4%), ragu-ragu

sebanyak 24 orang (52.2%) dan sebanyak 6 orang (13.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (52.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

**Tabel 4.30 Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.2	15.2	15.2
Ragu-Ragu	16	34.8	34.8	50.0
Setuju	20	43.5	43.5	93.5
Sangat Setuju	3	6.5	6.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.5%), setuju sebanyak 20 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (34.8%) dan sebanyak 7 orang (15.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

**Tabel 4.31 Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.7	8.7	8.7
Ragu-Ragu	21	45.7	45.7	54.3
Setuju	20	43.5	43.5	97.8
Sangat Setuju	1	2.2	2.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.2%), setuju sebanyak 20 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (45.7%) dan sebanyak 4 orang (8.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.32 Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	30.4	30.4	30.4
Ragu-Ragu	15	32.6	32.6	63.0
Setuju	15	32.6	32.6	95.7
Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.3%), setuju sebanyak 15 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (32.6%) dan sebanyak 14 orang (30.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 15 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.

Tabel 4.33 Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.2	15.2	15.2
Ragu-Ragu	15	32.6	32.6	47.8
Setuju	18	39.1	39.1	87.0
Sangat Setuju	6	13.0	13.0	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (13.0%), setuju sebanyak 18 orang (39.1%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (15.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (39.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

Tabel 4.34 Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	26.1	26.1	26.1
Ragu-Ragu	22	47.8	47.8	73.9
Setuju	12	26.1	26.1	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (26.1%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (47.8%) dan sebanyak 12 orang (26.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang

(47.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

Tabel 4.35 Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	26.1	26.1	26.1
Ragu-Ragu	24	52.2	52.2	78.3
Setuju	10	21.7	21.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (21.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (52.2%) dan sebanyak 12 orang (26.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (52.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.36 Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.2	15.2	15.2
Ragu-Ragu	16	34.8	34.8	50.0
Setuju	21	45.7	45.7	95.7
Sangat Setuju	2	4.3	4.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.3%), setuju sebanyak 21 orang (45.7%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (34.8%) dan sebanyak 7 orang (15.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 21 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.37 Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	13.0	13.0	13.0
Ragu-Ragu	21	45.7	45.7	58.7
Setuju	15	32.6	32.6	91.3
Sangat Setuju	4	8.7	8.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.7%), setuju sebanyak 15 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (45.7%) dan sebanyak 6 orang (13.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.38 Uji Validitas (X₁) Promosi Jabatan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	27.4348	30.162	.662	.825
Pernyataan X1.2	26.4130	35.226	.559	.834
Pernyataan X1.3	26.7174	32.074	.753	.812
Pernyataan X1.4	26.4348	35.229	.434	.849
Pernyataan X1.5	27.4565	32.520	.625	.827
Pernyataan X1.6	27.3696	38.105	.386	.849
Pernyataan X1.7	27.4565	34.831	.736	.820
Pernyataan X1.8	27.0435	35.776	.671	.827
Pernyataan X1.9	27.3261	38.669	.382	.849

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel promosi jabatan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.39 Uji Validitas (X₂) Gaji
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	15.8913	10.499	.379	.675
Pernyataan X2.2	16.3043	10.350	.318	.692
Pernyataan X2.3	16.0652	10.151	.409	.666
Pernyataan X2.4	16.2609	9.442	.446	.654
Pernyataan X2.5	16.4783	7.544	.556	.615
Pernyataan X2.6	16.3913	9.488	.498	.639

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel gaji dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.40 Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	30.4130	45.714	.734	.835
Pernyataan X3.2	30.7391	46.553	.483	.857
Pernyataan X3.3	30.5435	45.765	.663	.840
Pernyataan X3.4	30.6522	44.143	.605	.845
Pernyataan X3.5	30.3261	46.536	.560	.849
Pernyataan X3.6	31.4565	44.743	.501	.858
Pernyataan X3.7	30.4130	45.714	.734	.835
Pernyataan X3.8	30.7391	46.553	.483	.857
Pernyataan X3.9	30.5435	45.765	.663	.840

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.41 Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.1304	25.494	.565	.912
Pernyataan Y.2	25.9783	23.088	.814	.895
Pernyataan Y.3	26.0000	25.067	.696	.904
Pernyataan Y.4	26.2826	23.229	.720	.902
Pernyataan Y.5	25.8913	22.855	.756	.899
Pernyataan Y.6	26.3913	25.443	.585	.911
Pernyataan Y.7	26.4348	25.051	.680	.905
Pernyataan Y.8	26.0000	23.244	.827	.894
Pernyataan Y.9	26.0217	24.244	.659	.906

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.42 Uji Reliabilitas (X₁) Promosi Jabatan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,849 $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel promosi jabatan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43 Uji Reliabilitas (X₂) Gaji
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,699 $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel gaji adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44 Uji Reliabilitas (X₃) Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,861 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45 Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	9

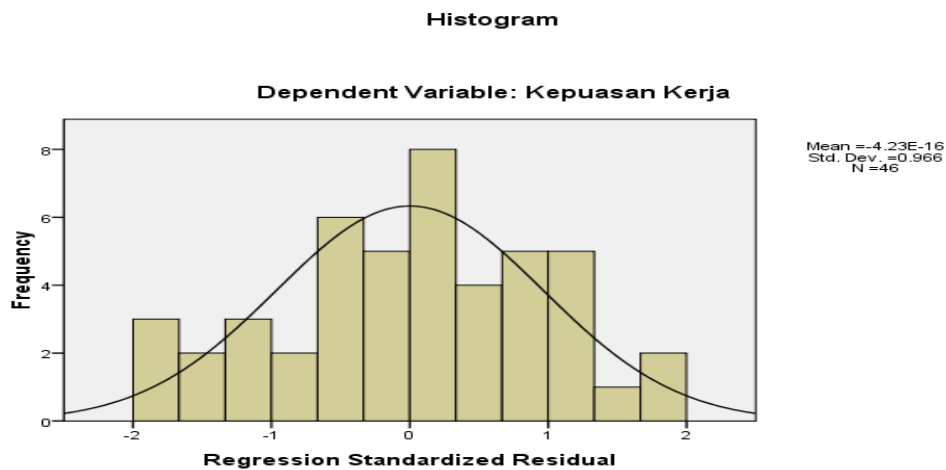
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,913 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

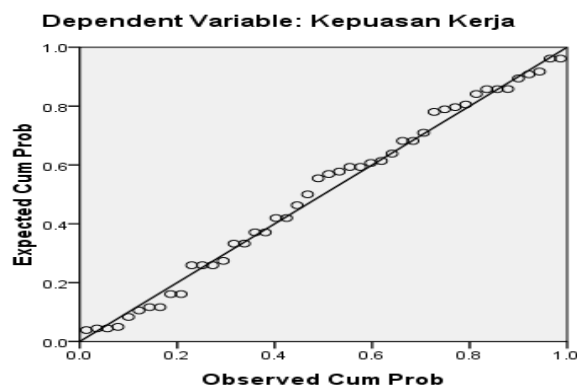


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah

dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.46 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93389586
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.065
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.531
Asymp. Sig. (2-tailed)		.941

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,941 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,941 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini

dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.47 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.540	2.858	1.938	.059		
	Promosi Jabatan	.353	.183	2.924	.001	.141	7.073
	Gaji	.177	.215	2.824	.015	.341	2.930
	Lingkungan Kerja	.280	.117	2.396	.021	.264	3.795

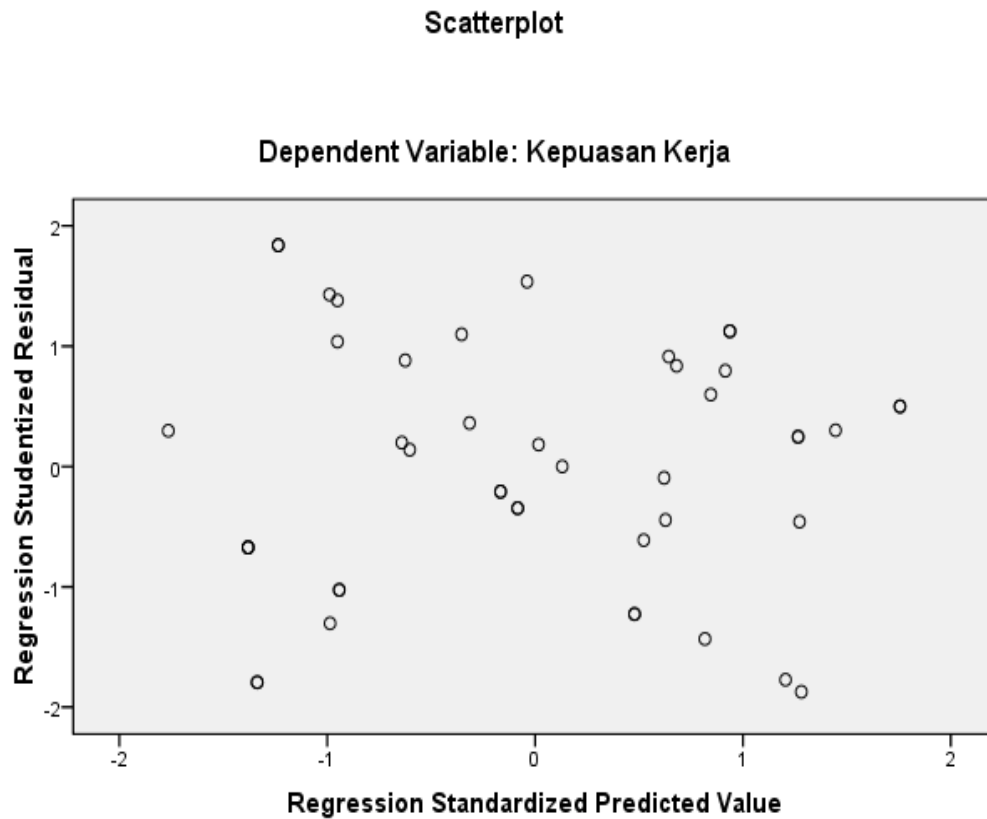
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah promosi jabatan 7,073 < 10, gaji 2,930 < 10 dan lingkungan kerja 3,795 < 10, serta nilai *Tolerance* promosi jabatan 0,141 > 0,10, gaji 0,341 > 0,10 dan lingkungan kerja 0,264 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.48 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.540	2.858	1.938	.059		
	Promosi Jabatan	.353	.183	2.924	.001	.141	7.073
	Gaji	.177	.215	2.824	.015	.341	2.930
	Lingkungan Kerja	.280	.117	2.396	.021	.264	3.795

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.48 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 5,540 + 0,353 X_1 + 0,177 X_2 + 0,280 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 5,540.
- Jika terjadi peningkatan promosi jabatan 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,353.
- Jika terjadi peningkatan gaji 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,177.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,280.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.49 Uji Simultan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	975.608	3	325.203	35.262	.000^a
	Residual	387.349	42	9.223		
	Total	1362.957	45			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 35,262 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,83 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

**Tabel 4.50 Uji Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.540	2.858	1.938	.059		
	Promosi Jabatan	.353	.183	2.924	.001	.141	7.073
	Gaji	.177	.215	2.824	.015	.341	2.930
	Lingkungan Kerja	.280	.117	2.396	.021	.264	3.795

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,924 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,824 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,015 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,396 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,021 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.51 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.696	3.03687

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,716 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 71,6% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 71,6\% = 28,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, budaya organisasi, motivasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,924 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan promosi jabatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Promosi adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya". Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga

kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin. Promosi jabatan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,824 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,015 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Gaji juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, apabila gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan". Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Se jauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,396 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,021 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan

membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja meningkat.

4. Pengaruh Promosi Jabatan, Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 35,262 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,83 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin. Promosi jabatan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan, dimana $t_{hitung} 2,924 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin. Promosi jabatan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja.
2. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan, dimana $t_{hitung} 2,824 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,015 < 0,05$. Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan, dimana $t_{hitung} 2,396 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikan $0,021 < 0,05$. Lingkungan

kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja meningkat.

4. Promosi jabatan, gaji dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BTPN Kantor Cabang Medan, dimana $F_{hitung} 35,262 > F_{tabel}$ sebesar 2,83 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih terjamin. Promosi jabatan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Berdasarkan permasalahan mengenai promosi jabatan mengindikasikan bahwa karyawan belum diberikan promosi jabatan atas dasar kepuasannya yang

masih menurun, disarankan perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan sesuai dengan prosedur, jujur, adil, dan tidak berpihak. Dalam pelaksanaannya promosi jabatan dilakukan harus memperhatikan dan merujuk pada masa jabatan karyawan, latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Promosi juga memberikan karyawan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi serta mendapatkan kejelasan karirnya di perusahaan sehingga kepuasan kerja tercapai.

2. Berdasarkan permasalahan mengenai gaji mengindikasikan bahwa tidak meningkatnya gaji karyawan setiap tahun yang diberikan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan belum maksimal, disarankan perusahaan sebaiknya harus memberikan gaji dan upah yang sesuai dengan tingkat pendidikan. Perusahaan juga harus menyesuaikan kenaikan gaji dan upah dengan kenaikan harga, sehingga karyawan tidak merasakan dampak yang berarti dari adanya kenaikan harga.
3. Berdasarkan permasalahan mengenai lingkungan kerja mengindikasikan bahwa lingkungan kerja karyawan yang kurang kondusif sehingga karyawan belum dapat bekerja secara optimal, disarankan berkaitan lingkungan kerja, menimbang pernyataan tentang kenyamanan di dalam organisasi ini masih sangat rendah, tentunya ini sangat menjadi acuan perusahaan untuk memperbaiki organisasi. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan

kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kepuasan karyawan.

4. Berdasarkan permasalahan mengenai kepuasan kerja mengindikasikan bahwa Terdapat beberapa karyawan tidak fokus melaksanakan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja karyawan menurun, disarankan kepuasan merupakan faktor penting dalam keluar masuknya seorang karyawan maka sebaiknya BTPN Kantor Cabang Medan lebih memperhatikan apa yang diinginkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik dari segi pemberian kompensasi maupun fasilitas pendukung dalam melaksanakan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Abdurrahman, Fathoni. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Gibson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2018, *Manajemen Edisi Kedua* , BPFE:Yogyakarta.
- Hasibuan., Malayu. 2020. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S.P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing
- Krietner R dan Angelo Kinicki, (2020). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang, M. 2018. *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press.
- Mondy, Wayne R. (2021). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Rivai, Veithzal, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.
- Rusiadi, et al (2019), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.

Samsudin, Sadili H., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian., Sondang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Sugiyono., (2020). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.

Sutrisno Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.

SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Jurnal:

- Afahmi, Muhammad. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Binjai.
- Andini, Rizky. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel Dan Kepulauan Bangka Belitung.
<https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/3283>
- Asih, Nova Nur. (2022). The influence of work environment and job satisfaction on the performance of BLUD employees at the RSUD Palembang BARI during the COVID-19 pandemic.
<https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/2192>
- Budianto, Aji Tri. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/487>
- Haedar. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo.
- Harahap, Ramadhan. (2017). Analisa kepuasan kerja karyawan di CV. Rezeki medan.
- Karstoro, Morgan. (2018). Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada Po Rosalia Indah.
<http://eprints.ums.ac.id/2462/1/B100030419.pdf>
- Malik, Muhammad Ehsan. (2017). *The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan*.
<http://www.sapub.org/global/showpaperpdf.aspx?doi=10.5923/j.economics.20120001.02>
- Mustap, Noraani. (2018). *The Effect of Promotion Opportunity in Influencing Job Satisfaction among Academics in Higher Public Institutions in Malaysia*.
<http://hrmars.com/admin/pics/1651.pdf>
- Ong, Sherly. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/34976>

- Pangestu, Zulfahmi Septian Dwi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi).
- Putra, Fariz Ramanda. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/257>
- Razak, Abdul. (2018). *Influence Of Promotion And Job Satisfaction On Employee Performance*. <https://scipg.com/index.php/102/article/download/130/144>
- Raziq, Abdul. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249>
- Riyanto, Setyo. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*.
- Tasman. (2021). The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/2170>
- Vohra, Lecturer Ovais. (2022). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction.