

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. MUTIARA MAJU SETIA**

SKRIPSI

Oleh :

SINTHIANA MONICA SEPTIANI

20180500147

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. MUTIARA MAJU SETIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

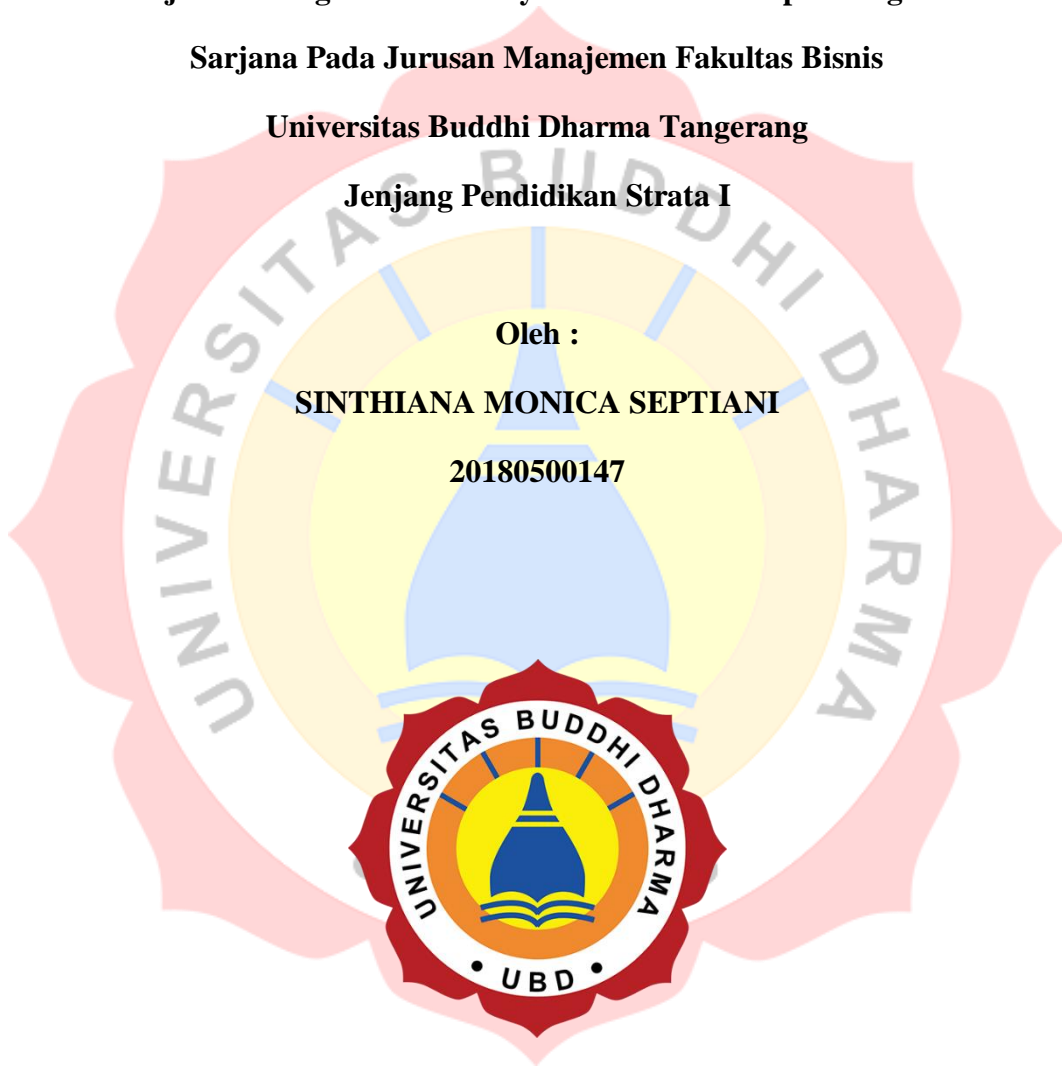
Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata I

Oleh :

SINTHIANA MONICA SEPTIANI

20180500147



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sinthiana Monica Septiani
NIM : 20180500147
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mutiara Maju Setia.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 25 Maret 2022

Menyetujui,



Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M
NIDN : 0430067206

Mengetahui,



Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0401016810

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mutiara Maju Setia.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Sinthiana Monica Septiani

NIM : 20180500147

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 04 Juli 2022

Menyetujui,



Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M
NIDN : 0430067206

Mengetahui,



Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0401016810

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fidellis Wato Tholok, S.E, M.M
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Sinthiana Monica Septiani
NIM : 20180500147
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Promosi Jabatan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mutiara Maju Setia.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,

Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M
NIDN : 0430067206

Tangerang, 04 Juli 2022

Mengetahui,

Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0401016810

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Sinthiana Monica Septiani
NIM : 20180500147
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan LULUS pada Yudisium dalam predikat "SANGAT MEMUASKAN" oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 08 Agustus 2022.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Penguji I : Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402



Penguji II : Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa,

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah dilakukan untuk mendapatkan gelar akademik di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original, penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Ketua Bidang Akademik, atau Rektok Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 30 Juni 2022

Pembuat Pernyataan



Sinthiana Monica Septiani

NIM : 20180500147



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20180500147
Nama : Sinthiana Monica Septiani
Jenjang Studi : S1
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui dengan memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah ini yang berjudul : “Pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 30 Juni 2022

Penulis



Sinthiana Monica Septiani

NIM : 20180500147

PENGARUH PROMOSI JABATAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA MAJU SETIA

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia. Penelitian ini dilakukan dengan cara menebarkan kuesioner kepada responden yang berjumlah 104 orang yang merupakan karyawan di PT. Mutiara Maju Setia, guna penelitian yang dilakukan ialah dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.

Dari hasil analisis data, hasil yang penulis peroleh adalah sebagai berikut. Dari analisis linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1,753 + 0,468 X_1 + 0,269 X_2 + 0,260 X_3$, artinya setiap peningkatan atau penurunan 1 nilai promosi jabatan sebesar 1 poin menjadikan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,468, dan peningkatan atau penurunan 1 nilai pengembangan karir sebesar 1 poin maka kepuasan kerja karyawan PT. Mutiara Maju Setia akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,269, sedangkan peningkatan dan penurunan 1 nilai lingkungan kerja sebesar 1 poin maka kepuasan kerja karyawan PT. Mutiara Maju Setia akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,260. Dari analisis hubungan koefisien korelasi ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi promosi jabatan sebesar 0,767, pengembangan karir sebesar 0,724, dan lingkungan kerja sebesar 0,705. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bisa dikatakan kuat karena mendekati angka 1 yaitu yang berarti sempurna.

Dari hasil analisis uji F pada model 1 diperoleh nilai fhitung promosi jabatan yaitu menunjukkan angka 145,585, model 2 diperoleh nilai fhitung pengembangan karir yaitu menunjukkan angka 92,164 dan pada model 3 diperoleh nilai fhitung lingkungan kerja yang menunjukkan angka 68,809. Dimana nilai fhitung lebih besar dari ftabel yaitu 2,69. Demikian dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel pengembangan karir H_0 ditolak dan H_a diterima dan variabel lingkungan kerja H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada uji t diketahui thitung variabel X_1 4.379, variabel X_2 3.017 dan variabel X_3 2.910, dengan menggunakan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $n - k = 104 - 3 = 101$, maka diperoleh nilai distribusi tabel t ialah 1,98373. Dapat disimpulkan bahwa thitung promosi jabatan lebih besar dari ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, thitung pengembangan karir lebih besar dari ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan thitung lingkungan kerja lebih besar dari ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

PENGARUH PROMOSI JABATAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA MAJU SETIA

ABSTRACT

This research was conducted to identify how big the influence of job promotion, career development and work environment on employee job satisfaction at PT. Pearl Forward Faithful. This research was conducted by distributing questionnaires to respondents totaling 104 people who are employees at PT. Mutiara Maju Setia, for the research carried out is to use correlation coefficient analysis, multiple linear regression analysis, F test and t test.

From the results of data analysis, the results obtained by the authors are as follows. From the multiple linear analysis obtained the equation $Y = 1.753 + 0.468 X1 + 0.269 X2 + 0.260 X3$, meaning that every increase or decrease in the value of a promotion of 1 point makes employee job satisfaction at PT. Mutiara Maju Setia will experience an increase or decrease of 0.468, and an increase or decrease of 1 career development value by 1 point, the job satisfaction of employees of PT. Mutiara Maju Setia will increase or decrease by 0.269, while an increase and decrease in the value of 1 work environment by 1 point means that the job satisfaction of PT. Mutiara Maju Setia will increase or decrease by 0.260. From the analysis of the relationship, the correlation coefficient is shown by the correlation coefficient value of job promotion of 0.767, career development of 0.724, and work environment of 0.705. So it can be concluded that the influence of job promotion, career development and work environment on employee job satisfaction can be said to be strong because it is close to number 1, which means perfect.

From the results of the analysis of the F test in model 1, the f-count of job promotions shows the number 145,585, in model 2 the f-count of career development shows the number of 92,164 and in model 3 the f-count of the work environment shows the number 68,809. Where the value of fcount is greater than ftable, which is 2.69. Thus it can be concluded that the promotion variable H_0 is rejected and H_a is accepted, the career development variable is H_0 is rejected and H_a is accepted and the work environment variable is H_0 is rejected and H_a is accepted. In the t test, it is known that the tcount of the $X1$ variable is 4,379, $X2$ is 3,017 and $X3$ is 2,910, using degrees of freedom $n - k = 104 - 3 = 101$, then the distribution value of the t table is 1,98373. It can be concluded that tcount for promotion is greater than ttable then H_0 is rejected and H_a is accepted, tcount is career development is greater than ttable then H_0 is rejected and H_a is accepted, and tcount is work environment is greater than ttable then H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: *Position Promotion, Career Development, Work Environment, Employee Job Satisfaction.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Berkat serta kasih Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia. Tujuan pembuatan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program Studi Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

Penyelesaian skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan, dukungan, petunjuk dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., CA., Akt Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M. Selaku Pembimbing materi yang telah banyak membantu memberikan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu yang tak ternilai harganya.

6. Bapak Michael Setiawan selaku Manager PT. Mutiara Maju Setia yang telah memberikan ijin dan informasi data yang diperlukan dalam melakukan penelitian penyusunan skripsi ini.
7. Kepada Seluruh staff dan karyawan PT. Mutiara Maju Setia yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada mama, papa dan nenek tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan, doa serta dukungan semangat kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Kepada Adik tercinta yang selalu memberikan doa, semangat serta pengertian agar penulis dapat fokus mengerjakan skripsi ini.
10. Kepada Alfin Wijaya, selaku pasangan yang setia mendampingi, yang selalu memberikan semangat, dukungan, waktunya yang berharga, serta kesabaran dengan setulus hati yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat dan teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih untuk dukungan, bantuan dan kebersamaan yang telah kalian berikan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat serta doa yang tulus kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penyusunannya, isinya, dan tata bahasanya, serta mengingat keterbatasan kemampuan penulis. Sehingga penulis menerima segala bentuk kritikan dan saran

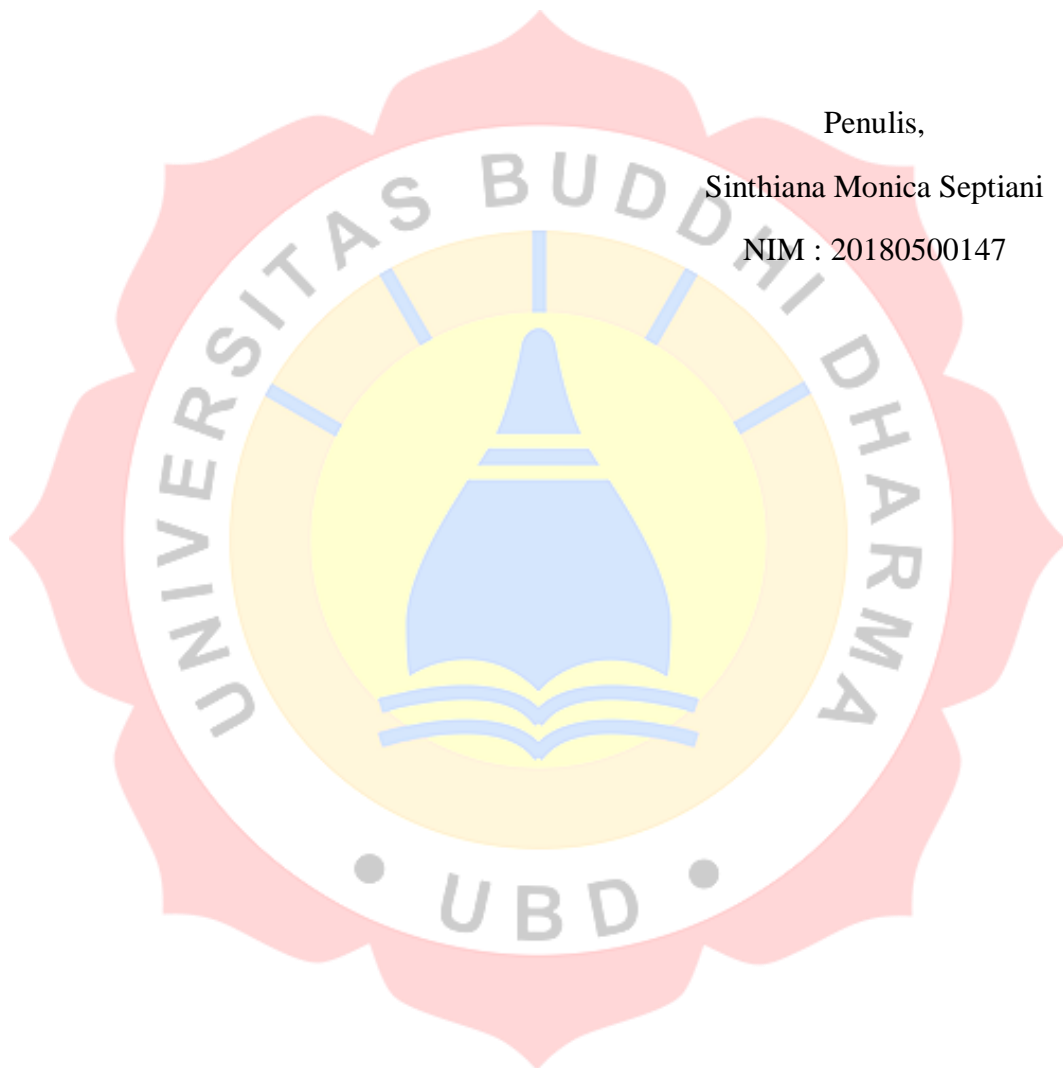
yang membangun agar skripsi ini lebih baik dan sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Tangerang, 30 Juni 2022

Penulis,

Sinthiana Monica Septiani

NIM : 20180500147



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5

E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematika penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
c. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Pengertian Promosi Jabatan	13
a. Dasar-dasar promosi jabatan	14
b. Manfaat promosi jabatan.....	15
c. Tujuan promosi jabatan.....	15
d. Indikator promosi jabatan	16
3. Pengertian Pengembangan Karir.....	17
a. Penyusunan program pengembangan karir	18
b. Manfaat pengembangan karir	19
c. Tujuan pengembangan karir	20
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir	21
e. Indikator pengembangan karir	21
4. Pengertian Lingkungan Kerja	22
a. Manfaat lingkungan kerja	23
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	24

c. Indikator lingkungan kerja	24
5. Pengertian Kepuasan Kerja	28
a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	29
b. Indikator kepuasan kerja	31
B. Hasil Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka pemikiran.....	37
D. Perumusan Hipotesa	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Objek Penelitian.....	41
1. Sejarah singkat PT. Mutiara Maju Setia	41
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	42
3. Struktur Organisasi	42
C. Jenis dan Sumber Data	50
1. Jenis Data	50
2. Sumber Data.....	50
D. Populasi dan Sampel.....	51
1. Populasi.....	51
2. Sampel.....	51
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Operasional Variabel Penelitian	52
G. Teknik Analisis Data	56

1. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
2. Transformasi Data Ordinal ke Interval	57
3. Metode analisis data.....	58
4. Uji Hipotesis.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	64
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
2. Data Responden Berdasarkan Usia.....	66
3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
B. Analisis Hasil Penelitian.....	68
1. Uji Frekuensi Promosi Jabatan (X1) pada PT. Mutiara Maju Setia	68
2. Uji Frekuensi Pengembangan Karir (X2) Pada PT. Mutiara Maju Setia	78
3. Uji Frekuensi Lingkungan Kerja (X3) Pada PT. Mutiara Maju Setia	88
4. Uji Frekuensi Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Mutiara Maju Setia.....	98
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	108
1. Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Promosi Jabatan (X1).....	108
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)	112
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	116
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	120
D. Pengujian Hipotesis	123
1. Analisis Korelasi Berganda.....	123
2. Analisa Regresi Berganda	126

3. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)	127
4. Uji F	130
5. Uji T	132
E. Pembahasan	135
BAB V PENUTUP.....	137
A. Kesimpulan.....	137
1. Kesimpulan Umum.....	137
2. Kesimpulan Khusus	138
B. Implikasi.....	140
1. Implikasi Teoritis.....	140
2. Implikasi Manajerial	140
3. Implikasi Metodologi.....	140
C. Saran	141
1. Saran Guna Kebijakan Manajerial.....	141
2. Saran Guna Pengembangan Ilmu	142
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN RISET	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

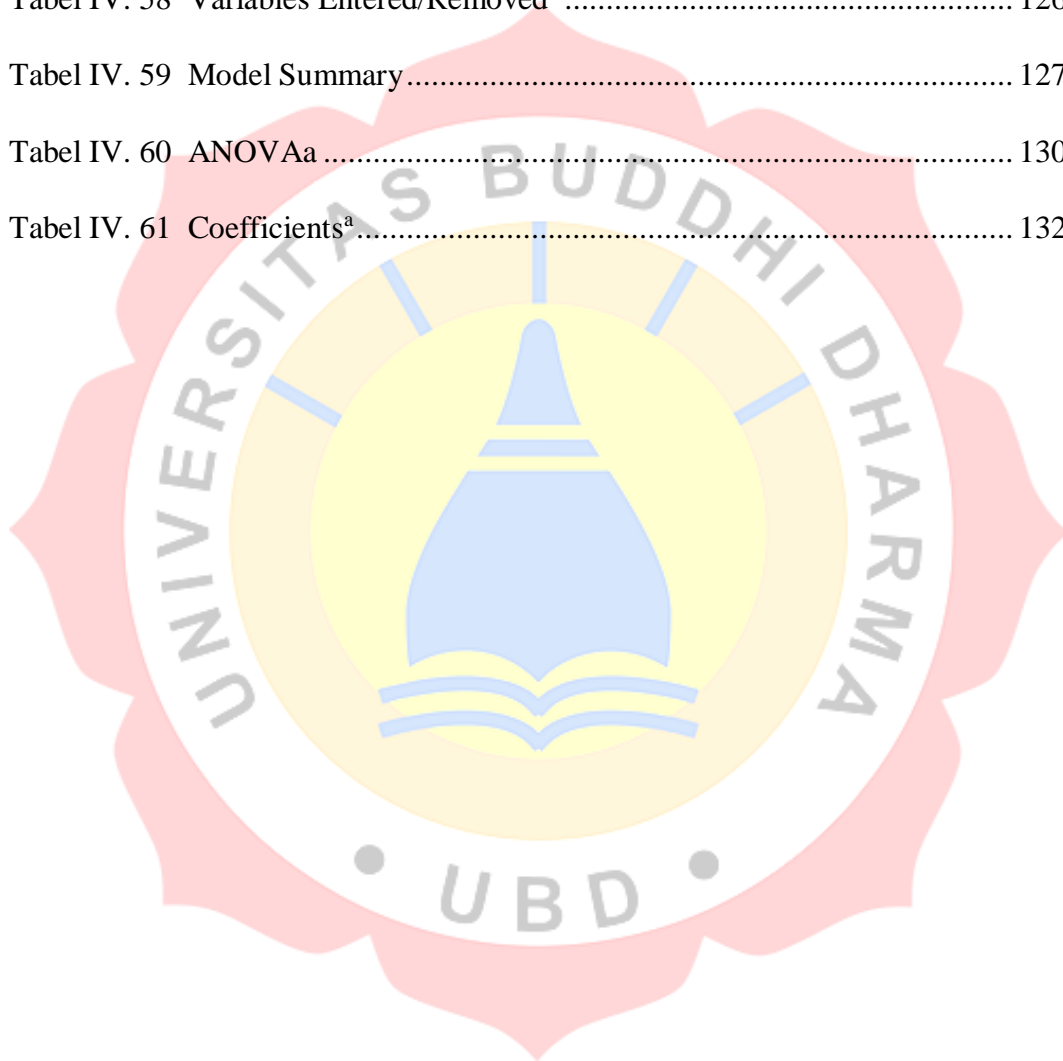
DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	32
Tabel III. 1 Operasional Variabel.....	53
Tabel III. 2 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	60
Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel IV. 4 Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan Atas Dasar Jasa	68
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan Atas Dasar Masa Kerja.....	69
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kemampuan Lebih Tinggi	70
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Penghargaan Atas Apa Yang Telah Dikerjakan	71
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Yang Tinggi	72
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan Secara Rutin	73
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Prestasi	74
Tabel IV. 11 Tanggapan responden Mengenai Memberikan Dukungan dan Kepatuhan Yang Konstan.....	75
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Tanggung Jawab Yang Tinggi.....	76
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kejujuran Yang Tinggi	77

Tabel IV. 14	Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Promosi Melalui Kemampuan dan Prestasi Kerja.....	78
Tabel IV. 15	Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan	79
Tabel IV. 16	Tanggapan Responden Mengenai Menghargai Potensi Karyawan.	80
Tabel IV. 17	Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Dalam Bekerja	81
Tabel IV. 18	Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan dan Pelatihan	82
Tabel IV. 19	Tanggapan Responden Mengenai Fleksibilitas Waktu Dalam Melaksanakan Pendidikan.....	83
Tabel IV. 20	Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Mengembangkan Karir Melalui Pelatihan	84
Tabel IV. 21	Tanggapan Responden Mengenai Mutasi Kerja	85
Tabel IV. 22	Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Yang Sama Dalam Promosi Jabatan.....	86
Tabel IV. 23	Tanggapan Responden Mengenai Masa Kerja Menjadi Tolak Ukur Pengembangan Karir.....	87
Tabel IV. 24	Tanggapan Responden Mengenai Penerangan Ruangan.....	88
Tabel IV. 25	Tanggapan Responden Mengenai Temperatur Udara	89
Tabel IV. 26	Tanggapan Responden Mengenai Kelembaban Udara.....	90
Tabel IV. 27	Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi Udara	91
Tabel IV. 28	Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan	92
Tabel IV. 29	Tanggapan Responden Mengenai Getaran Mekanis	93
Tabel IV. 30	Tanggapan Responden Mengenai Bau-bauan Diruangan	94
Tabel IV. 31	Tanggapan Responden Mengenai Musik di Tempat Kerja	95
Tabel IV. 32	Tanggapan Responden Mengenai Dekorasi Ruangan	96

Tabel IV. 33	Tanggapan Responden Mengenai Keamanan	97
Tabel IV. 34	Tanggapan Responden Mengenai Gaji.....	98
Tabel IV. 35	Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan Dalam Bekerja	99
Tabel IV. 36	Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Maju.....	100
Tabel IV. 37	Tanggapan Responden Mengenai Manajemen	101
Tabel IV. 38	Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan	102
Tabel IV. 39	Tanggapan Responden Mengenai Deskripsi Pekerjaan	103
Tabel IV. 40	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Diberikan.....	104
Tabel IV. 41	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Diberikan Sesuai Dengan Kemampuan.....	105
Tabel IV. 42	Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Pekerjaan Dan Rekan Kerja.....	106
Tabel IV. 43	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Dalam Bekerja.....	107
Tabel IV. 44	Case Processing Summary	108
Tabel IV. 45	Reliability Statistics.....	109
Tabel IV. 46	Item-Total Statistics Promosi Jabatan	110
Tabel IV. 47	Case Processing Summary.....	112
Tabel IV. 48	Reliability Statistics.....	113
Tabel IV. 49	Item-Total Statistics Pengembangan Karir	114
Tabel IV. 50	Case Processing Summary.....	116
Tabel IV. 51	Reliability Statistics.....	117
Tabel IV. 52	Item-Total Statistics Lingkungan Kerja	118
Tabel IV. 53	Case Processing Summary.....	120

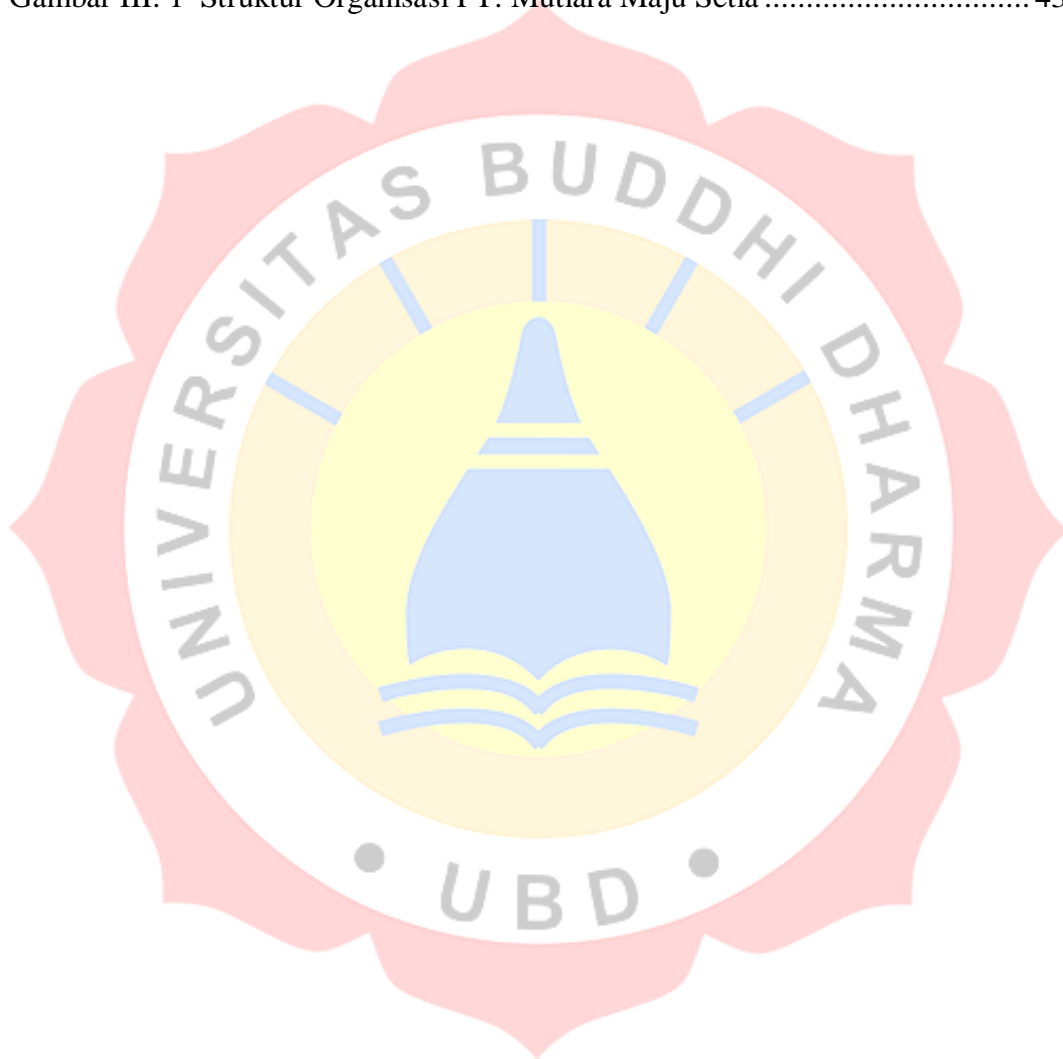
Tabel IV. 54 Reliability Statistics.....	121
Tabel IV. 55 Item-Total Statistics Kepuasan Kerja.....	122
Tabel IV. 56 Descriptive Statistics	123
Tabel IV. 57 Correlations.....	124
Tabel IV. 58 Variables Entered/Removed ^a	126
Tabel IV. 59 Model Summary.....	127
Tabel IV. 60 ANOVA ^a	130
Tabel IV. 61 Coefficients ^a	132



DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Model Penelitian 38

Gambar III. 1 Struktur Organisasi PT. Mutiara Maju Setia 43



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabel Jawaban Kuesioner
- Lampiran 3 Tabel Frekuensi Variabel Promosi Jabatan (X1)
- Lampiran 4 Tabel Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X2)
- Lampiran 5 Tabel Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3)
- Lampiran 6 Tabel Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)
- Lampiran 7 Tabel Validitas Dan Reliabilitas Promosi Jabatan (X1)
- Lampiran 8 Tabel Validitas Dan Reliabilitas Pengembangan Karir (X2)
- Lampiran 9 Tabel Validitas Dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)
- Lampiran 10 Tabel Validitas Dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)
- Lampiran 11 Tabel Regresi Linear Berganda
- Lampiran 12 Tabel T
- Lampiran 13 Tabel F
- Lampiran 14 Tabel R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, Sumber daya manusia adalah harta yang bernilai dan sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi (Pujiarti, 2019, p. 3). Asset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah asset manusia dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang dalam organisasi (Andy & Sutrisna, 2018). Oleh karena itu sumber daya manusia harus lebih diperhatikan dengan baik untuk menaikkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, sebagai salah satu syarat bagi perusahaan untuk menjalankan manajemen sumber daya manusia. *Today's condition must be better than yesterday, and tomorrow's quality of life must be better than today* (Kusnawan, Agus, Andy, Eso Hernawan, Diana Silaswara, 2020) di kutip oleh (Gunawan et al., 2021, p. 3).

Untuk menghadapi persaingan bisnis di masa ini, setiap perusahaan baik yang sudah lama ataupun yang baru berdiri harus selalu siap dalam menghadapi persaingan yang ada. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ataupun organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan di tengah – tengah persaingan. Suatu organisasi ataupun perusahaan harus memahami setiap individu yang ada didalam

perusahaan tersebut agar hasil kerja yang dihasilkan dapat mencapai tingkat maksimal. Sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas yang baik.

Nilai produktivitas dan hasil kerja karyawan didalam suatu organisasi ataupun perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu diantaranya, promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

Promosi jabatan adalah perpindahan atau kenaikan posisi pegawai dari posisi awal ke posisi atau suatu tempat yang lebih tinggi. Disertai dengan kewajiban dan wewenang yang lebih baik dari dari jabatan sebelumnya. Umumnya promosi jabatan terjadi karena adanya penghargaan atas hasil kinerja pegawai.

Selain promosi jabatan, variabel lain yang berpengaruh pada kepuasan karyawan adalah Pengembangan karir dan Lingkungan kerja. Pengembangan karir adalah upaya peningkatan kemampuan teknis, teoritis, koseptual dan moral personel sesuai dengan keinginan tugas / jabatan melalui pelatihan. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir karyawan dapat mengembangkan

potensi kemampuan dan keterampilan, serta dapat memperoleh kepuasan kerja yang lebih karena pekerjaan sesuai keinginan/minat karyawan.

Lingkungan kerja ialah segala sarana dan prasarana kerja yang terdapat disekitar tempat kerja yang mencakup fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja, seperti fasilitas yang mendukung, keselamatan dan kualitas kehidupan kerja yang menjamin, serta hubungan kerja antar karyawan. Karyawan yang nyaman akan lingkungan kerjanya akan bekerja lebih produktif dan memperoleh hasil yang baik.

PT. Mutiara Maju Setia saat ini masih secara bertahap mendukung karyawan untuk sepenuhnya bekerja secara optimal, karena di lihat dari promosi jabatan dan pengembangan karir yang belum tertata, seperti memberikan posisi kosong disuatu divisi untuk karyawan baru, bukan dari karyawan lama naik jabatan ke posisi tersebut. Dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, dengan memberikan kelonggaran bagi karyawan yang telat dengan tidak memberikan sanksi apapun. Adapun beberapa upaya yang perlu dilakukan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan membuat peraturan – peraturan yang signifikan dengan usaha – usaha karyawan, seperti memberikan promosi jabatan kepada karyawan lama yang satu divisi bukan karyawan baru. Hal tersebut juga dapat membantu perkembangan karir karyawan tersebut untuk memberikan kinerja yang optimal dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Serta memberikan

kenyamanan lingkungan dalam bekerja, agar kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

Setiap perusahaan mengharapkan para karyawan mendapat kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja. Seorang yang puas pada pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan serta adanya partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Dengan adanya uraian singkat yang ditulis, penulis terdorong untuk mengetahui lebih lanjut dan lebih jelas mengenai promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas dan menuangkannya dalam sebuah penulisan yang berjudul **“PENGARUH PROMOSI JABATAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA MAJU SETIA”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah berikut ini :

1. Promosi jabatan di PT. Mutiara Maju Setia sejauh ini belum ada kejelasan.

2. Sistem Pengembangan karir di PT. Mutiara Maju Setia masih belum mencakup semua divisi.
3. Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman pada PT. Mutiara Maju Setia.
4. Kepuasan kerja karyawan dinilai masih cukup rendah pada PT. Mutiara Maju Setia.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan beberapa masalah berikut ini :

1. Adakah pengaruh antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia ?
2. Adakah pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia ?
3. Adakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia ?
4. Adakah pengaruh antara promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia ?

D. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas , terbentuklah tujuan dilakukanya penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia ?

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia ?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia ?
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia ?

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi penulis

Penulis berharap hasil dilakukannya penelitian ini membantu menambah wawasan tentang kepuasan kerja karyawan, guna untuk diterapkan pada saat memiliki suatu usaha.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu PT. Mutiara Maju Setia untuk mengembangkan Manajemen Sumber Manusia untuk lebih baik lagi.

3. Bagi pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan membantu pembaca mencari referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

4. Bagi akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk skripsi selanjutnya. Dan dapat membantu untuk penelitian selanjutnya.

F. Sistematika penulisan

Skripsi terdiri dari 5 (lima) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan secara singkat tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini dijelaskan terkait gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian sebelumnya, kerangka gagasan, serta metode hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan terkait jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variabel – variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan terkait data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan, implikasi dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada suatu perusahaan SDM menjadi peran yang sangat berharga. Sebab sumber daya manusia sangat diperlukan sebagai pendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan. Menurut (Silaswara, Diana, Parameswari, Rinintha, Kusnawan, Agus, Hernawan, Eso, 2021) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tercapainya pemahaman akan peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan”. Oleh sebab itu untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk mengatur sumber daya manusia yang ada.

Menurut Mila badriah dalam (Pratama et al., 2020, p. 86) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah teknologi manajemen yang memusatkan perhatiannya pada pengaturan fungsi aset sumber daya manusia. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu indikator penting untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien”.

Menurut GR. Terry dalam (Robith, 2019, p. 9) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengaktifkan pekerjaan seseorang dengan sifat manusiawi, agar keadaan fisik dan mentalnya dapat berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Robert L. Mathis & Jackson John H dalam (Robith, 2019, pp. 9–10) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah taksiran sistem formal yang ada pada perusahaan untuk memastikan talenta manusia digunakan secara efektif untuk tercapainya tujuan perusahaan”.

Dari definisi diatas dapat didapatkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang memfokuskan tentang cara seseorang mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Sehingga dapat menghindari kesalahan-kesalahan yang membuat karyawan bekerja tidak maksimal dalam suatu organisasi atau perusahaan.

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut simamora dalam (Sunyoto, 2015, pp. 8–10) menyatakan ada 4 (empat) landasan tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

1. Tujuan sosial

MSDM mempunyai tujuan sosial untuk organisasinya, agar organisasi dapat bertanggung jawab dan meminimalisirkan adanya hal yang tidak diinginkan. Sebuah perusahaan diharapkan dapat menaikkan kualitas seseorang dan membantu menyelesaikan masalah sosial yang ada.

2. Tujuan Organisasional

MSDM memiliki tujuan organisasional yaitu untuk mengenalkan bahwa MSDM nyata, sehingga perusahaan diperlukan untuk ikut andil dalam pengaktifan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsional

MSDM mempunyai tujuan fungsional yaitu untuk memelihara kontribusi departemen sumber daya manusia dengan baik agar setiap divisi dapat melaksanakan tugas secara maksimal.

4. Tujuan Pribadi

MSDM mempunyai tujuan pribadi yaitu bertujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya. Untuk mencapai tujuan organisasi, tujuan pribadi karyawan harus dipenuhi agar menjadi motivasi dan pemeliharaan dari organisasi terhadap karyawan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Menurut George R. Terry dalam (Robith, 2019, p. 2) menyatakan bahwa ada 4 (empat) fungsi MSDM yaitu :

1. Perencanaan (*planning*)

Yaitu dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah – langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Perencanaan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang – matang apa saja kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian (*organization*)

Yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang – orang dan menempatkan mereka sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang akan diserahkan.

3. Penggerakan (*actuating*)

Yaitu cara untuk menggerakan perusahaan agar berjalan sesuai dengan pembagian pekerjaan masing – masing, serta untuk menggerakan seluruh SDM yang ada dalam perusahaan agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

4. Pengawasan (*controlling*)

Yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari perusahaan ini sudah sesuai dengan perencanaan atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam perusahaan agar bisa terpakai secara efektif dan efisien.

c. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marihot Tua dalam (Sunyoto, 2018, p. 11) aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Persiapan dan pengadaan

Kegiatan persiapan dan pengadaan meliputi beberapa kegiatan, diantaranya adalah kegiatan analisis jabatan yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui jabatan – jabatan yang ada pada perusahaan beserta tugasnya. Manajemen sumber daya

manusia harus mengetahui keseluruhan tugas yang ada sesuai dengan rincian tugas, persyaratan tugas dan standar kinerja yang ditetapkan.

2. Pengembangan dan penilaian

Kegiatan pengembangan biasanya berupa pelatihan – pelatihan yang dilakukan secara berkala sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mencegah terjadinya penurunan kinerja akibat perubahan – perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Kemudian dilakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat apakah hasil kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja.

3. Pengkompensasian dan perlindungan

Untuk memperlihatkan dan memelihara semangat kerja dan motivasi karyawan maka mereka diberikan kompensasi berupa gaji dan bonus, juga beberapa fasilitas seperti tunjangan dan penghargaan, hal ini bertujuan untuk terbentuknya kesejahteraan karyawan. Selain itu untuk melindungi karyawan dari akibat kecelakaan kerja yang berisiko tinggi, maka perusahaan harus memiliki sistem K3, yaitu sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini perlu diperhatikan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan dalam bekerja.

4. Hubungan – hubungan kepegawaian

Hubungan ini meliputi usaha untuk memotivasi karyawan, mengefektifkan karyawan yang dilakukan melalui penataan pekerjaan yang baik, meningkatkan disiplin kerja, mematuhi kebijakan – kebijakan yang ada dan melakukan bimbingan. Selanjutnya dalam waktu tertentu harus dilakukan penilaian tentang manajemen sumber daya manusia yang disebut audit sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar manajemen mengetahui apakah selama bekerja karyawan memiliki peningkatan atau tidak dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan dalam sebuah perusahaan tidak dapat terjadi dengan sendirinya. Promosi jabatan terjadi karena adanya kenaikan posisi satu ke posisi yang lebih tinggi dalam tingkat wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Menurut (Ichsan & Nasution, 2020, p. 460) menyatakan bahwa :

“Promosi jabatan adalah tindakan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada, perusahaan juga berusaha untuk memberikan motivasi untuk para karyawannya agar bekerja secara efektif dan efisien, juga tidak menimbulkan rasa bosan pada pekerjaannya”.

Menurut Mora Z dalam (Ichsan & Nasution, 2020, p. 460) menyatakan bahwa :

“Promosi jabatan adalah suatu bentuk apresiasi kepada karyawan untuk memberikan kesempatan membangun kreativitas dan inovasinya, agar kinerja yang dihasilkan menjadi

sangat baik, sehingga meningkatkan pendapatan yang maksimal bagi perusahaan”.

Menurut Flippo dalam (Hasibuan, 2016, p. 15) menyatakan bahwa :

”Promosi jabatan merupakan kenaikan kedudukan dari suatu posisi awal ke posisi yang lebih tinggi. Dan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi”.

Dari definisi ahli diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan memiliki peran yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan moral kerja, disiplin kerja serta terwujudnya iklim kerja yang kondusif sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

a. Dasar-dasar promosi jabatan

Menurut Pandi Afandi (Ulfa, 2019, p. 18) dasar-dasar yang di pakai guna melaksanakan promosi yaitu:

1. Atas dasar jasa/merit Umumnya promisi yang didasarkan pada jasa/merit dianggap lebih adil daripada promosi dengan dasar masa kerja (*seniority*). Merit dapat dilakukan melalui:
 - a) *Job Performance* (hasil kerja).
 - b) Analisis potensi pegawai guna maju.
2. Atas dasar masa kerja (*seniority*) Menentukan sistem seniority terlebih dahulu harus di tentukan :
 - a) Saat di mulainya perhitungan masa kerja.
 - b) Menentukan kelompok yang akan di beri perlakuan istimewa.

- c) Menentukan apakah perhitungan masa kerja di perlukan guna seluruh perusahaan atau hanya pada bagian tertentu saja.

b. Manfaat promosi jabatan

Menurut Simamora dalam (Margahana & Sari, 2019, p. 3) ada 3 (tiga) manfaat promosi jabatan yaitu :

1. Promosi jabatan memungkinkan organisasi untuk mengefektifkan keahlian dan kapasitas karyawan ke tahap yang lebih baik.
2. Promosi jabatan sering kali diberikan kepada karyawan yang kinerjanya memuaskan.
3. Menurut riset promosi jabatan sangat berperan penting terhadap munculnya rasa kepuasan kerja. Oleh sebab itu hubungan promosi jabatan dan kepuasan kerja bisa dikatakan signifikan.

c. Tujuan promosi jabatan

Menurut Hasibuan dalam (Margahana & Sari, 2019, pp. 2–3) ada 9 (sembilan) tujuan promosi jabatan yaitu :

1. Untuk memberikan pengakuan jabatan atau sebagai penghargaan atas kinerja karyawan dan prestasi yang diberikan untuk perusahaan.

2. Bisa menyebabkan rasa kepuasan dan kebanggan personel, status sosial yang semakin tinggi, dan pendapatan yang meningkat.
3. Untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, disiplin yang tinggi, dan meningkatkan produktivitas kerja.
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 timbul lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi yang lebih baik.
7. Untuk memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan tidak kosong maka dipromosikan karyawan baru.
9. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap.

d. Indikator promosi jabatan

Menurut Ardana dalam (Astuti, 2018, p. 39) menyatakan bahwa promosi jabatan diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Memiliki kemampuan yang lebih tinggi.

2. Lama bekerja.
3. Gagasan yang lebih luas.
4. Manajerial yang rasional.
5. Prestasi/hasil pekerjaan yang tinggi.
6. Kesetiaan terhadap organisasi.
7. Bertanggung Jawab.
8. Tingkat kejujuran yang dimiliki.

3. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu proses penyiapan orang – orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat untuk mengembangkan kemampuannya. Hal ini dilakukan untuk menaikan potensi dan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko dalam (Sinambela, 2016, p. 260) menyatakan bahwa :

“Pengembangan karir adalah suatu rencana meningkatkan karir personel yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Menurut Mondy dalam (Sinambela, 2016, p. 260) menyatakan bahwa :

“Pengembangan karir merupakan kumpulan aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk mencapai kemajuan yang diinginkan”.

Menurut Simamora dalam ((Robith, 2019, p. 125) menyatakan bahwa :

“Pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang

dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena pengembangan karir membantu karyawan menyadari potensinya sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal.

a. Penyusunan program pengembangan karir

Menurut Edwin B. Flippo dalam (Robith, 2019, p. 128) ada 3 hal yang harus dilakukan dalam menyusun program pengembangan karir sebagai berikut :

1. Menaksir kebutuhan karir (*career need assessment*)

Menaksir kebutuhan karir secara individu ini adalah hal pertama yang harus dilakukan, karena unsur ini yang akan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan utama dari program pengembangan karir, yaitu memelihara sumber daya manusia yang ada agar tetap mempunyai keinginan kerja dalam perusahaan dengan kemauan yang tinggi.

2. Kesempatan karir (*career opportunities*)

Setelah tenaga kerja didorong untuk menentukan keinginan karirnya, selanjutnya akan diikuti dengan tanggung jawab untuk menggambarkan kesempatan karir yang ada di dalam organisasi, agar semua tenaga kerja dan calon tenaga kerja

mengetahui dengan jelas berbagai kemungkinan jabatan yang dapat didudukinya.

3. Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir (*need opportunity alignment*)

Jika unsur kebutuhan karir serta kesempatan karir yang tersedia sudah dapat ditetapkan, maka wajib melakukan pengadaan penyesuaian di antara kedua kepentingan yang ada. Hal tersebut dapat dilakukan dengan bantuan program mutasi atau program pelatihan dan pengembangan pekerja.

b. Manfaat pengembangan karir

Menurut (Sedarmayanti, 2017, p. 142) ada 6 (enam) manfaat dari pengembangan karir yaitu :

1. Mendorong karyawan untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
2. Meningkatkan kepedulian yang lebih tinggi terhadap perusahaan.
3. Mencegah terjadinya keresahan karyawan yang kurang diperhatikan.
4. Mengurangi tingkat *turn over* dalam perusahaan.
5. Mengisi lowongan yang tersedia, akibat adanya karyawan yang di mutasi atau karyawan yang telah di promosikan.
6. Meningkatkan wawasan, kemampuan, dan kapasitas karyawan.

c. Tujuan pengembangan karir

Menurut Andrew J. Dubrin dalam (Robith, 2019, pp. 126–127) ada 10 (sepuluh) tujuan pengembangan karir yaitu :

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan dan perusahaan dengan merencanakan karir karyawan. Dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
3. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
4. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensinya, agar dapat menduduki suatu jabatan sesuai dengan potensi dan keahliannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir agar terciptanya iklim kerja yang positif, sehingga karyawan lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan pengembangan karir agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
7. Mengurangi *turn over* (pergantian karyawan karena mengundurkan diri).
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial, pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menganalisis keseluruhan karyawan perencanaan karir, untuk mengintegrasikan perencanaan kerja dan kekaryawanan.
10. Menggiatkan pemikiran jarak waktu yang panjang. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai porsinya.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Siagian dalam (Robith, 2019, p. 127) ada 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu :

1. Prestasi kerja yang memuaskan dari apa yang dipercayakan kepadanya.
2. Pengenalan oleh pihak lain.
3. Kesetiaan pada perusahaan.
4. Pembimbing dan sponsor.
5. Dukungan para bawahan.
6. Kesempatan untuk bertumbuh.
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

e. Indikator pengembangan karir

Menurut Hasibuan dalam (Nasution & Rahayu, 2021, pp. 495–496) menyatakan bahwa pengembangan karir diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Pendidikan.
2. Pelatihan.

3. Mutasi kerja.
4. Promosi jabatan.
5. Masa kerja.

4. Pengertian Lingkungan Kerja

Di dalam suatu perusahaan pasti berusaha agar perusahaannya memiliki iklim kerja yang nyaman dan harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga menjadi harapan seluruh karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan, keuntungan tersebut antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Robith, 2019, p. 152) menyatakan :

“Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dengan cara kerjanya serta otoritas kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Menurut Nitisemito dalam (Robith, 2019, p. 152) menyatakan :

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang ada disekitar para pekerja yang sangat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dipercayakan”.

Menurut Pawirosumarto dalam (Hartanto & Turangan, 2021, p. 519)

menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat pegawai dapat bekerja secara optimal, sehat, senang, aman, dan efisien”.

Pada hakikatnya, lingkungan kerja memiliki dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedemayanti dalam (Robith, 2019, pp. 152–153) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik juga hal ini ada disekitar tempat kerja dan hal ini dapat mempengaruhi pekerja, baik dengan cara langsung atau secara tidak langsung”.

b. Lingkungan Kerja non fisik

Menurut Sedemayanti dalam (Robith, 2019, p. 153) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pekerja”.

Dari definisi di atas dapat dikatakan lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada disekeliling karyawan yang dapat menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

a. Manfaat lingkungan kerja

Menurut Ishak dan Tanjung dalam (Robith, 2019, p. 153) ada 2 (dua) manfaat dari lingkungan kerja yaitu :

1. Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Yaitu dengan menyelesaikan pekerjaan berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) dari kurun waktu yang ditentukan.

2. Prestasi kerja yang akan langsung diawasi oleh karyawan itu sendiri, sehingga tidak akan memberikan banyak dampak pengawasan dari atasan. Semangat dan kinerja karyawan pun akan menjadi lebih baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Siagian dalam (Robith, 2019, p. 154) ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang luas.
3. Ventilasi udara.
4. Adanya tempat ibadah keagamaan.
5. Adanya angkutan khusus untuk karyawan. Seperti mini bus yang digunakan untuk mengantar jemput karyawan.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017, p. 28) ada 11 (sebelas) indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Pencahayaan ditempat kerja

Pencahayaan yang baik sangat diperlukan untuk keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karena itu diperlukan adanya pencahayaan yang baik dan tidak menyilaukan. Cahaya yang terlalu gelap dapat membuat penglihatan menjadi kurang jelas yang akan berdampak pada

lambatnya pegawai dalam melakukan pekerjaan dan banyaknya kesalahan yang terjadi.

2. Suhu atau temperatur di tempat kerja

Suhu tubuh manusia harus memiliki kondisi yg normal, jika temperatur suhu ruangan ruangan terlalu dingin maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan kebanyakan menjadi mengantuk saat bekerja, begitupun jika suhu ruangan terlalu panas maka kinerja karyawan akan menurun dan biasanya lebih sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Jika dalam keadaan temperatur panas dan kelembaban tinggi, maka akan mempengaruhi menurunnya suhu tubuh yang mengakibatkan denyut jantung semakin cepat yang membuatnya akan membentuk keseimbangan antara suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi atau ventilasi udara ditempat kerja

Semua orang memerlukan oksigen untuk menjaga kelangsungan hidupnya melalui proses metabolisme. Udara yang kotor dapat membuat sesak nafas, dan tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Cara mengurangi udara kotor adalah dengan cara menanam tanaman

di sekitaran tempat bekerja. Karena tanaman membantu menghasilkan oksigen yang dibutuhkan manusia, yang akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani sehingga berguna untuk membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan salah satu hal yang cukup mengganggu fokus karyawan pada saat bekerja. Hal lain yang dapat mengganggu pekerjaan adalah bunyi-bunyian dengan suara yang keras akan merusak pendengaran, menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan yang lebih serius bisa menyebabkan kematian. Kebisingan harus dihindari karena pekerja membutuhkan konsentrasi agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis adalah getaran yang muncul dari alat mekanis, contohnya seperti adanya renovasi dalam kantor yang sebagian dari getaran ini menyebabkan getaran ketubuh karyawan yang menimbulkan ketidaknyamanan. Efek lain dari getaran mekanis adalah menghilangkan konsentrasi bekerja, kelelahan, serta timbulnya beberapa penyakit karena gangguan seperti mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau-bauan ditempat kerja

Bau-bauan ditempat kerja ditandai dengan adanya pencemaran udara yang tidak nyaman dalam penciuman. Hal ini dapat mengganggu indra penciuman dan dapat mengganggu fokus karyawan. Adanya alat pembuangan uap dan pengharum ruangan adalah cara untuk menghindari bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata warna ditempat kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penempatan dekorasi. Karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan karyawan dalam bekerja. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lainnya. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan karyawan.

9. Dekorasi

Dekorasi harus diperhatikan untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja. Seperti tata warna yang baik, hiasan di ruang kerja, tata letak, perlengkapan dan lainnya untuk menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja.

10. Musik ditempat kerja

Menurut penelitian musik dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Pemilihan lagu juga berpengaruh dalam suasana bekerja, oleh karena itu pemilihan lagu harus

dilakukan secara selektif agar tidak mengganggu konsentrasi pada saat melakukan pekerjaan.

11. Keselamatan dan Keamanan di tempat kerja

Dalam lingkungan kerja faktor keamanan sangat penting dan harus diperhatikan, karena keamanan dapat memberikan kenyamanan juga ketenangan untuk karyawan. Penggunaan satuan petugas keamanan dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan keamanan.

5. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dengan didukung oleh faktor luar seperti keadaan kerja, hasil kerja dan bidang pekerjaan itu sendiri.

Menurut Stephen P. Robbins dalam (Robith, 2019, p. 143) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima”.

Menurut (Sunyoto, 2018, p. 210) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”

Menurut Mangkunegara dalam (Akhmal et al., 2018) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya”.

Dari definisi ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan mengenai pekerjaannya secara individu dan berdasarkan harapan adanya imbalan yang diberikan instansi.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Sutrisno dalam (Robith, 2019, p. 147) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Gaji

Gaji yang terlalu besar maupun terlalu kecil akan menyebabkan ketidakpuasan dan sangat sedikit orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

2. Keamanan kerja

Keamanan kerja sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja. Baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

3. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

4. Manajemen dan perusahaan

Manajemen dan perusahaan yang baik akan memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawas dan atasan

Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan *turnover*.

6. Faktor intrinsik pekerjaan

Susah atau mudahnya dan juga kebanggaan terhadap tugas bisa meningkatkan atau mengurangi pekerjaan.

7. Kondisi kerja yang meliputi kantin, ventilasi, tempat parkir dan penyiaran.

8. Aspek sosial didalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.

9. Komunikasi

Dalam hal ini, kesediaan pihak atasan untuk mau mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat maupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

10. Fasilitas perusahaan

Fasilitas meliputi fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan yang merupakan standar dari suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

b. Indikator kepuasan kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam (Robith, 2019, p. 148) indikator kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini :

1. Menyenangi pekerjaannya

Karyawan sadar arah tujuannya dan karyawan menyenangkan dan menyukai pekerjaannya karena ia dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Karyawan bukan hanya menyukai pekerjaannya tapi juga sadar pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral kerja positif

Hal ini merupakan perasaan mendalam yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta melalui proses dari perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian dan Tahun	Variabel Terkait	Judul Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
1.	Cici Astrika (2017)	Pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan	Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang	Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh antara kedua variabel independen dan dengan variabel depende tersebut adalah 46,1% , lali sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan kedalam penelitian ini.
2.	I Dw Gd Agus Saputra dan	Promosi jabatan, lingkungan kerja, dan	Pengaruh promosi jabatan, pelatihan dan	Hasil penelitian ini mendukung hipotesis sebelumnya yaitu promosi jabatan

<p>I Nyoman Sudharma (2017)</p>	<p>kepuasan kerja karyawan</p>	<p>lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Zoohidnur, dkk. 2015), Suharnomo (2012) dan Putri (2015) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan , artinya promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan . Hubungan dua variabel ini juga positif dimana jika promosi jabatan yang diterapkan di perusahaan benar dan baik maka kepuasan</p>
---	--	---	---

				kerja karyawan juga akan semakin baik.
3.	Jeliswan Berkat Iman Jaya Gea (2019)	Promosi jabatan, dan pengembangan karir	Pengaruh promosi jabatan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah kabupaten nias.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan tingkat pengalaman kerja yang kurang optimal menghasilkan penilaian pengembangan karir yang juga kurang memuaskan di PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias.
4.	Kromei L. Aritonang,	Pengembangan karir,	Pengaruh pengembangan	Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat

<p>Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, Okta V. Saragih (2019)</p>	<p>lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan</p>	<p>karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro</p>	<p>ditarik kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro. 2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro. 3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
--	---	---	---

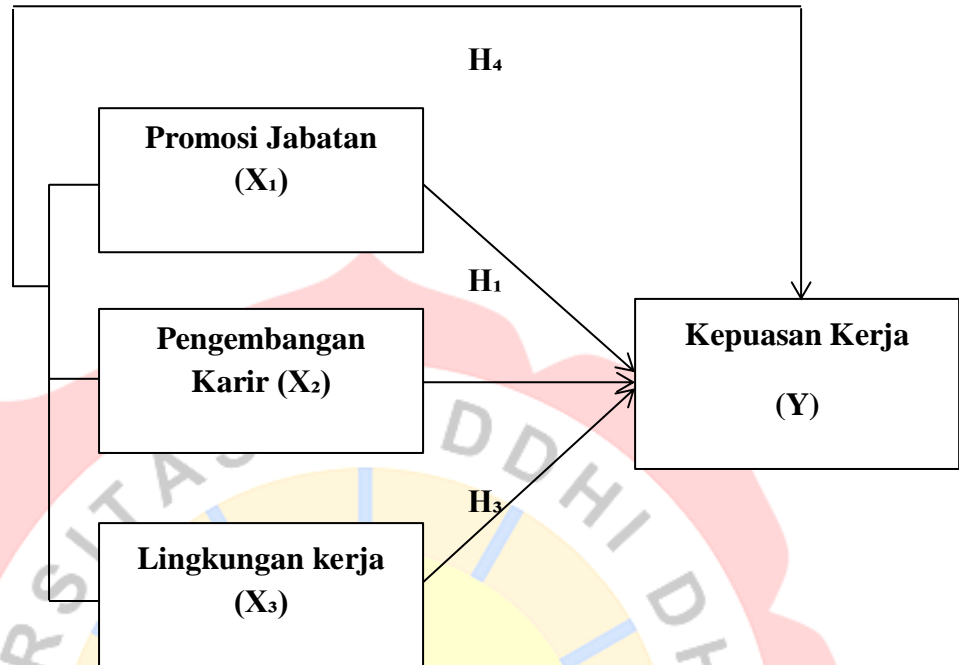
				pada PT. Sinar Sosro.
5.	Ahmad Fadli (2020)	Promosi jabatan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan	Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiar	Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan (Ballian, 2020), (Pebri, 2020), (Martin, 2020). Menyatakan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel promosi jabatan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,346 > t_{tabel}$ 2,015 ($n - k = 47 - 3 =$ 44). Berdasarkan hasil

				<p>yang diperoleh maka :</p> <p>menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel promosi jabatan.</p> <p>Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Modern Plasindo Mutiara.</p>
--	--	--	--	---

C. Kerangka pemikiran

Untuk mengetahui permasalahan yang ada, diperlukan sebuah kerangka pemikiran yang merupakan gambaran mengenai hubungan antar variabel.

Gambar II. 1 Model Penelitian



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

Keterangan :

X1 = Promosi Jabatan

X2 = Pengembangan Karir

X3 = Lingkungan Kerja

Y = Kepuasan Kerja

D. Perumusan Hipotesa

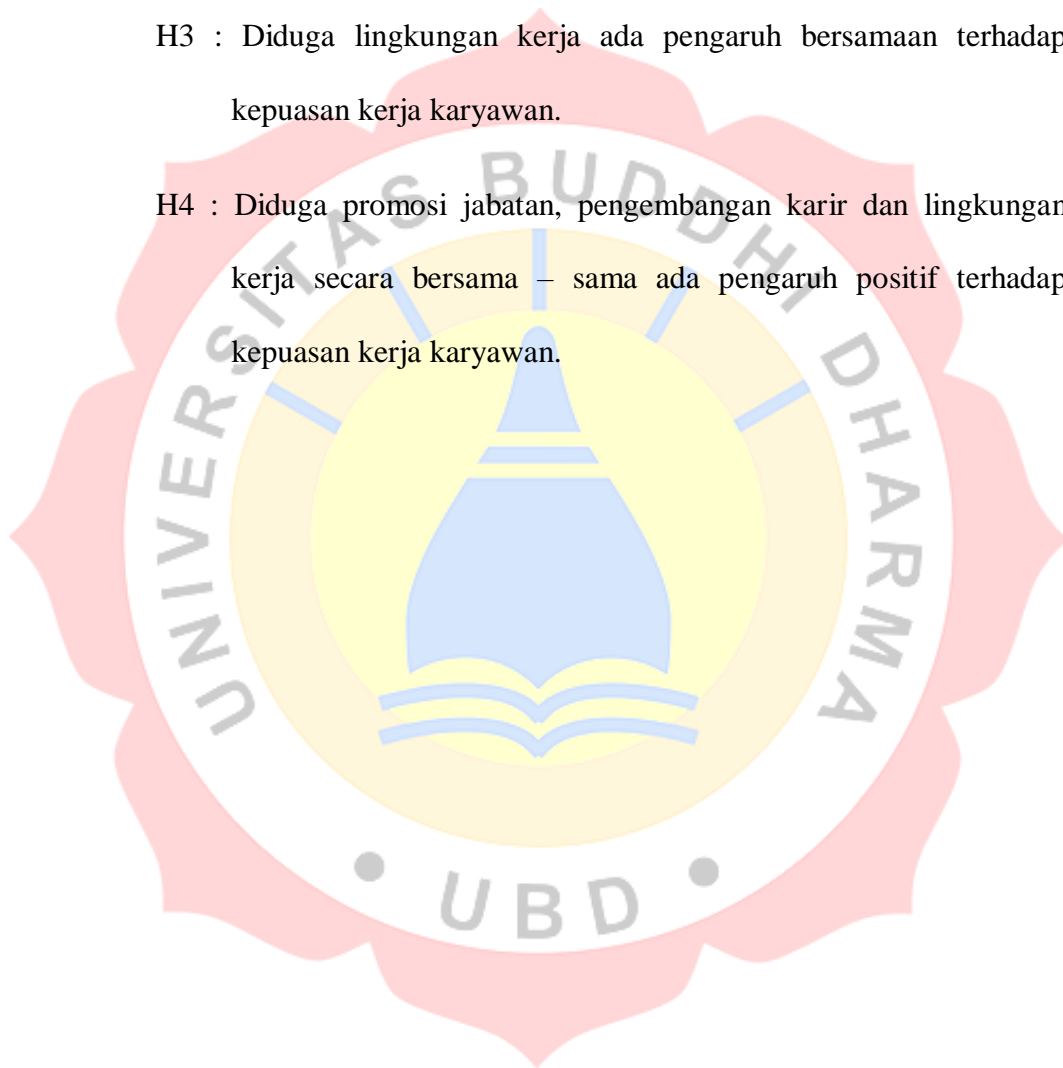
Hipotesa adalah hasil sementara dari adanya rumusan masalah penelitian yang biasanya berbentuk sebuah kalimat pertanyaan, untuk menguji kebenaran dari penelitian. Hipotesa penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga promosi jabatan ada pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Diduga pengembangan karir ada pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Diduga lingkungan kerja ada pengaruh bersama terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4 : Diduga promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama – sama ada pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis penggolongan dan serta cara pendekatannya jenis penelitian terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Penelitian Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 7) menyatakan bahwa :

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”.

2. Penelitian Kualitatif

Menurut (Sugiyono, 2017, pp. 8–9) menyatakan bahwa :

“Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Metode kualitatif disebut juga metode penelitian naturalistik karena obyek penelitiannya adalah obyek alamiah. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini penulis mengidentifikasi variabel dependen juga variabel independen dengan menggunakan perhitungan statistik untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen.

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data dari PT. Mutiara Maju Setia yang beralamat di Salembaran Jaya pergudangan 2000 blok B9, Kec. Kosambi, Kabupaten Tangerang 15214 Banten.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi “Pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia”.

1. Sejarah singkat PT. Mutiara Maju Setia

PT. Mutiara Maju Setia Berdiri sejak tahun 1999 di Jakarta dan tahun 2000 di Surabaya. PT. Mutiara Maju Setia bergerak di bidang distributor perlengkapan alat rumah tangga berbahan kaca, *ceramic* dan juga *stainless* yang sudah tersebar diseluruh pasar Indonesia.

Pada awalnya PT. Mutiara Maju Setia berdomisili di Kamal muara tepatnya di pergudangan kamal blok F-5 Benda Jakarta Barat. Namun dikarenakan habisnya kontrak pada tempat usaha pada tahun 2013 PT. Mutiara Maju Setia berpindah domisili ke Salembaran Jaya tepatnya di pergudangan 2000 blok B9 Kec. Kosambi, Kabupaten Tangerang hingga saat ini.

Selain distribusi, PT. Mutiara Maju Setia juga memproduksi berbagai macam barang pecah belah dan perlengkapan rumah tangga dengan beberapa merek dagang seperti MMS, Royal Alfred, White Line, Dynasty yang telah bersertifikat Standar Nasional Indonesia (SNI). Dan PT. Mutiara Maju Setia juga salah satu importir terbesar di Indonesia.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun Visi dan Misi pada PT. Mutiara Maju Setia adalah sebagai berikut :

a) Visi

Menjadi perusahaan distribusi untuk pasar retail nasional dimana produk berada di seluruh Indonesia.

Memiliki produk yang digunakan di seluruh Indonesia dengan kualitas yang baik sesuai dengan Standar Nasional Indonesia.

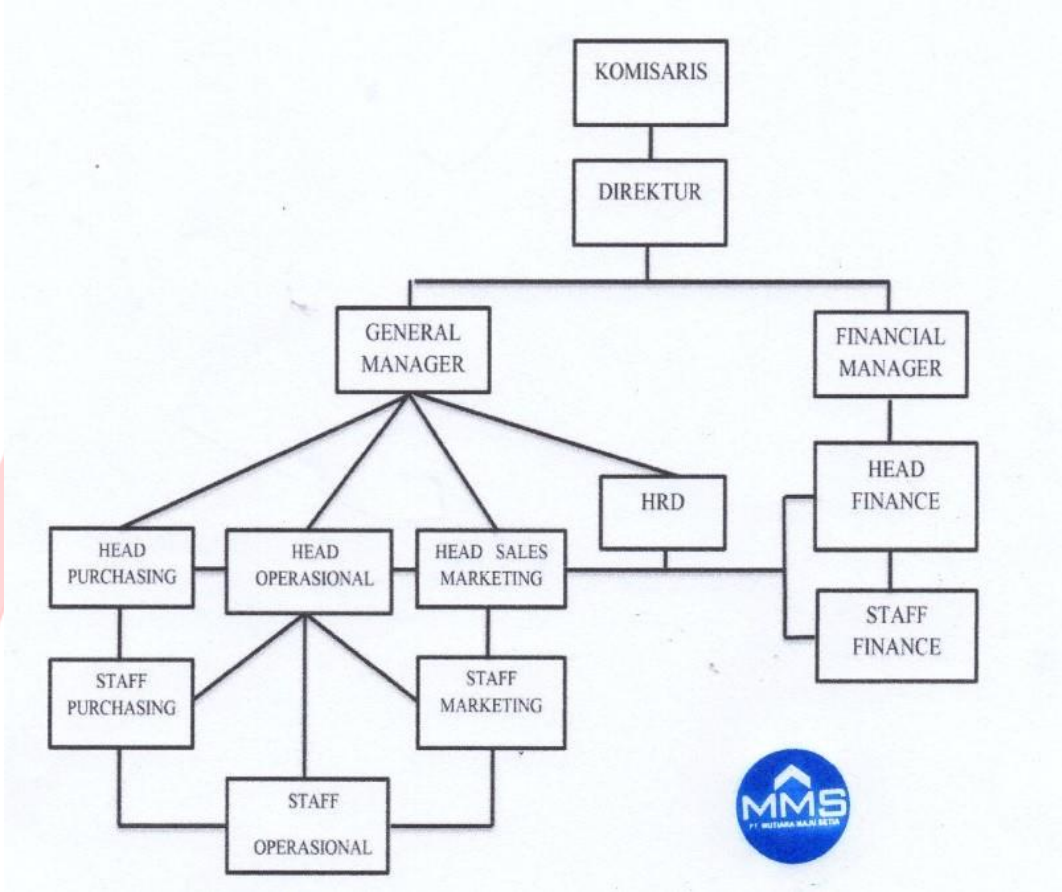
b) Misi

1. Terus menyediakan produk berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan
2. Mengembangkan jaringan distribusi dan retail di seluruh wilayah Indonesia
3. Tambahkan varian produk untuk memenuhi kebutuhan konsumen
4. Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung kepuasan pelanggan.

3. Struktur Organisasi

Pada PT. Mutiara Maju Setia terdapat beberapa bagian-bagian penting yang menopang jalannya perusahaan dalam melakukan kegiatan organisasi.

Gambar III. 1
Struktur Organisasi PT. Mutiara Maju Setia



Sumber : Profil PT. Mutiara Maju Setia

UBD

Struktur organisasi dan tugas masing-masing bagian yaitu :

1. Komisaris

Komisaris adalah sekelompok orang atau perseroan yang telah dipilih untuk bertugas melakukan pengawasan dan perencanaan jangka panjang secara umum atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi saran kepada direksi.

2. Direktur

Direktur merupakan seseorang yang ditunjuk oleh komisaris yang dipercayakan untuk memimpin sebuah perusahaan, serta menjalankan operasional perusahaan.

- a) Menentukan segala bentuk kebijakan-kebijakan dalam perusahaan.
- b) Bertanggung jawab dalam memimpin dan memelihara perusahaan secara efektif dan efisien.
- c) Menetapkan segala bentuk keputusan yang mutlak.
- d) Mengangkat karyawan dan memberhentikan karyawan dalam perusahaan.

3. Manajer Umum (*General Manager*)

Manajer Umum (*General Manager*) adalah seseorang yang di berikan kepercayaan untuk mengambil keputusan serta memiliki tugas dan tanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan serta pengendali seluruh tugas dan fungsi-fungsi dalam perusahaan.

4. Manajer Keuangan (*Financial Manager*)

Manajer Keuangan (*Finacial Manager*) seseorang yang direkrut untuk dapat diharapkan mampu mengatur keluar masuknya uang perusahaan dengan baik. Tugas Manajer Keuangan (*Finacial Manager*) yaitu orang yang bertanggung jawab untuk membantu menjalankan rencana bisnis dan pengambilan keputusan dengan memberi nasihat keuangan yang sesuai.

5. HRD (*Human Resources Development*)

HRD (*Human Resources Development*) adalah seseorang yang direkrut untuk dapat diharapkan mampu mengelola SDM menjadi lebih baik . Tugas HRD (*Human Resources Development*) adalah :

- a) Merekrut orang yang tepat untuk perusahaan.
- b) Mengembangkan dan menggunakan SDM yang ada sebagai penyokong pertumbuhan bisnis.
- c) Bertanggung jawab untuk mengelola seluruh SDM dalam perusahaan. Dengan adanya HRD diharapkan dapat mengoptimalkan perencanaan SDM yang ada dalam PT. Mutiara Maju Setia.

6. Kepala Keuangan (*Head Finance*)

Kepala Keuangan (*Head Finance*) adalah seseorang yang direkrut untuk menjalankan segala pembayaran hutang dan penerimaan piutang di perusahaan, seperti :

- a) Pembayaran hutang kepada pemasok (*supplier*).

b) Penerimaan piutang dari pelanggan (*customer*).

7. Staf Keuangan (*Staff Finance*)

Staf Keuangan (*Staff Finance*) dalam PT. Mutiara Maju Setia terbagi menjadi 2 (dua), yaitu staf penagihan dan pelunasan piutang, dan staf pembayaran hutang kepada pemasok (*supplier*).

Tugas staf penagihan dan pelunasan piutang, yaitu :

- a) Melakukan penagihan kepada pelanggan untuk nota yang sudah jatuh tempo.
- b) Menyiapkan tagihan yang telah jatuh tempo untuk di bawa marketing pada saat mengunjungi pelanggan (*customer*).
- c) Mengecek pembayaran pelanggan dari mutasi bank.
- d) Melunasi hutang pelanggan yang telah dibayarkan.
- e) Menyiapkan nota lunas untuk diberikan kepada pelanggan (*customer*).

Tugas staf pembayaran hutang kepada pemasok (*supplier*), yaitu :

- a) Mengatur pembayaran nota yang telah jatuh tempo kepada pemasok.
- b) Mencatat bukti bank keluar untuk dilaporkan kepada kepala keuangan.
- c) Melakukan pelunasan hutang .

8. Kepala Pembelian (*Head Purchasing*)

Kepala Pembelian (*Head Purchasing*) seseorang yang direkrut untuk dapat mampu melakukan pembelian barang baik dari dalam

negeri atau luar negeri. Tugas Kepala Pembelian (*Head Purchasing*) adalah :

- a) Mengatur pembelian barang dari dalam negeri atau luar negeri atas dasar kebutuhan pasar yang ada.
- b) Mengatur ketersediaannya stock barang.
- c) Mengatur dokumen-dokumen barang yang di beli dari luar negeri, sampai selesai masuk ke Indonesia.
- d) Bekerjasama dengan Kepala Penjualan untuk mengetahui kebutuhan pasar.

9. Staf Pembelian (*Staff Purchasing*)

Staf Pembelian (*Staff Purchasing*) adalah sekelompok orang yang di rekrut untuk membantu Kepala Pembelian (*Head Purchasing*).

Tugas Staf Pembelian (*Staff Purchasing*) adalah :

- a) Untuk membantu dan menjalankan segala perintah Kepala Pembelian (*Head Purchasing*) dalam pekerjaan, seperti membuat pesanan pembelian kepada pemasok (*Supplier*), mengurus dokumen-dokumen dari luar negeri.
- b) Berkoordinasi dengan Staf Penjualan untuk mengetahui barang apa yang sedang dibutuhkan pasar, sehingga dapat melakukan pemesanan ulang (*repeat order*).
- c) Berkoordinasi dengan Kepala Operasional untuk penerimaan barang masuk ke gudang (*Warehouse*).

10. Kepala Penjualan (*Head Sales Marketing*)

Kepala Penjualan (*Head Sales Marketing*) adalah seseorang yang direkrut untuk dapat diharapkan mampu meningkatkan penjualan dalam perusahaan.

Tugas Kepala Penjualan (*Head Sales Marketing*) adalah :

- a) Memajukan perusahaan dalam mencapai target.
- b) Bertanggung jawab dalam memperoleh hasil penjualan.
- c) Membuat laporan hasil penjualan serta pemasaran kepada Manajer Umum (*General Manager*).
- d) Bertanggung jawab atas bagian pemasaran perusahaan.

11. Staf Penjualan (*Staff Sales Marketing*)

Staf Penjualan (*Staff Sales Marketing*) adalah sekelompok orang yang direkrut untuk membantu Kepala Penjualan (*Head Sales Marketing*) mencapai target penjualan perusahaan.

Staf Penjualan (*Staff Sales Marketing*) di PT. Mutiara Maju Setia Terbagi Menjadi 2 (dua) bagian yaitu, marketing dan admin penjualan.

Tugas marketing, yaitu :

- a) Memasarkan produk kepada seluruh pelanggan (*customer*).
- b) Bertanggung jawab atas keputusan pelanggan.
- c) Memastikan tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tugas admin sales, yaitu :

- a) Mencatat atau mengerjakan penjualan marketing.
- b) Memastikan ketersediaan stok barang yang di jual marketing.
- c) Bertanggung jawab untuk menginformasikan segala kesalahan pemesanan atau ketidakterseadaannya stok barang kepada marketing.
- d) Berkoordinasi dengan Kepala Operasional untuk pengiriman barang kepada pelanggan (*customer*).

12. Kepala Operasi (*Head Operasional*)

Kepala Operasi (*Head Operasional*) seseorang yang direkrut untuk mengatur segala kegiatan operasional seperti keluar masuk barang, stok barang, dan pengiriman barang.

13. Staf Operasi (*Staff Operasional*)

Staf Operasi (*Staff Operasional*) adalah sekelompok orang yang direkrut untuk membantu Kepala Operasi (*Head Operasional*).

Tugas staf operasi adalah :

- a) Untuk membantu pengecekan stok barang.
- b) Membantu kepala operasi menjalankan pengiriman barang kepada pelanggan (*customer*).
- c) Bertanggung jawab atas keluar masuknya barang dari gudang.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Pada penelitian ini penulis dua jenis data, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner dan wawancara secara langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari prantara seperti buku dan jurnal referensi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari observasi langsung dari objek yaitu, PT. Mutiara Maju Setia, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan wawancara langsung pada karyawan PT. Mutiara Maju Setia.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari prantara seperti buku dan jurnal referensi yang berhubungan pada sumber data yang analisa.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Populasi merupakan area general yaitu merupakan objek / subjek yang memiliki keunggulan dan karakter masing - masing yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dapat diberikan kesimpulan.”.

Penelitian ini mengambil populasi dari seluruh karyawan PT. Mutiara Maju Setia yang berjumlah 104 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Sampel merupakan jumlah sebagian dari populasi tersebut.

Seperti contohnya jumlah pegawai pada organisasi tertentu”.

Sampel yang diambil berdasarkan random sampling, yang berarti jumlah responden seluruhnya diambil sebanyak 104 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk menyusun skripsi ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan data dengan Observasi

Observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Cara yang dapat dilakukan dalam observasi dapat secara langsung kepada objek yang diteliti. Untuk mencari tau pengaruh promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja di PT. Mutiara Maju Setia.

2. Keusioner

Kuesioner adalah sebuah teknik yang dilakukan dengan cara menyebarkan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan dan telah disahkan kepada responden untuk di jawab.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan secara langsung dengan objek yang diteliti.

4. Studi Perpustakaan

Studi perpustakaan dilakukan dengan cara membaca referensi dari buku serta jurnal – jurnal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

F. Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Variabel penelitian merupakan bentuk dalam hal apa saja yang dapat di pelajari dan ditetapkan oleh peneliti untuk bisa ditarik kesimpulan”

Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu promosi jabatan, pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Ada dua jenis variabel penelitian yaitu variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau variabel dependen.

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi perubahan atau munculnya variabel terikat (dependen)”.

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dapat dipengaruhi atau bisa menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen)”

Berikut merupakan tabel Operasional variabel dalam penelitian ini.

Tabel III. 1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Promosi Jabatan (X1)	1. Dasar-dasar Promosi Jabatan.	1. Atas dasar jasa 2. Atas dasar masa kerja 3. Kemampuan yang lebih tinggi	Ordinal
	2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Promosi Jabatan.	4. Masa kerja 5. Gagasan yang lebih luas 6. Manajerial yang rasional 7. Prestasi kerja 8. Loyalitas 9. Tanggung jawab 10. Kejujuran	
Sumber : Pandi Afandi (Ulfa, 2019) Ardana (Astuti, 2018)			
Pengembangan	1. Tujuan	1. Membantu pencapaian tujuan	

Karir (X2)	Pengembangan Karir.	<p>individu.</p> <p>2. Membantu karyawan menyadari kemampuan dan potensinya.</p> <p>3. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.</p> <p>4. Mengurangi <i>turn over</i>.</p> <p>5. Kesempatan untuk bertumbuh.</p>	Ordinal
	2. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.	<p>6. Pendidikan.</p> <p>7. Pelatihan.</p> <p>8. Mutasi kerja.</p> <p>9. Promosi jabatan.</p> <p>10. Masa kerja.</p>	
<p>Sumber : Siagian dalam (Robith, 2019, p. 127)</p> <p>Hasibuan dalam (Nasution & Rahayu, 2021, pp. 495–496)</p>			
Lingkungan Kerja (X3)	1. Manfaat Lingkungan Kerja.	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	Ordinal
	2. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.	<p>2. Suhu atau Temperatur ditempat kerja.</p> <p>3. Kelembaban ditempat kerja</p> <p>4. Sirkulasi dan ventilasi udara ditempat kerja.</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> 5. Kebisingan ditempat kerja. 6. Getaran mekanis ditempat kerja. 7. Bau-bauan ditempat kerja. 8. Musik ditempat kerja. 9. Dekorasi ditempat kerja. 10. Keselamatan danKeamanan ditempat kerja. 	
Sumber : (Sedarmayanti, 2017, p. 28)			
Kepuasan Kerja (Y)	1. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Gaji. 2. Keamanan kerja. 3. Kesempatan untuk maju. 4. Manajemen dan perusahaan. 5. Pengawas dan atasan. 6. Faktor intrinsik pekerjaan. 	Ordinal
	2. Manfaat kepuasan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> 7. Menyenangi pekerjaannya. 8. Mencintai pekerjaannya. 9. Moral kerja positif. 10. Disiplin kerja. 	
Sumber : Sutrisno dalam (Robith, 2019, p. 147)			
Melayu S.P Hasibuan dalam (Robith, 2019, p. 148)			

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan berdasarkan metode statistik yang sudah tersedia, yaitu menggunakan data kuesioner yang telah dikumpulkan. Data tersebut diolah menggunakan program Spss versi 25.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan daya yang dapat dilakukan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *pre-test* untuk mengetahui hasil dari setiap pertanyaan dari kuesioner yang telah disebarakan agar bisa digunakan menjadi alat ukur keadaan responden yang sebenarnya. Pertanyaan akan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ menunjukkan angka signifikan 5% atau 0,05. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angka menunjukkan tidak signifikan. Dalam uji validitas rumus yang di gunakan adalah korelasi *Product Moment* yaitu :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = Nilai item

y = Nilai total item

n = Total sampel

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur yang berkonsentrasi terhadap instrumen. Sebuah data obyektif atau sebuah kuesioner bisa dinyatakan reliabel ketika jawaban tersebut dengan pertanyaan yang diberikan konsisten. Uji reliabilitas dapat dikatakan signifikan jika nilai Alpha > 0,60. Hal ini berarti instrumen bisa digunakan untuk pengumpulan data yang valid. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_n = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

2. Transformasi Data Ordinal ke Interval

Penulis menentukan empat variabel yang digunakan untuk penelitian ini dengan judul yang penulis tentukan yaitu, promosi jabatan, pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Yaitu dengan rincian tiga variabel independen yang saling berhubungan dengan satu variabel terkait. Dalam penelitian berikut setiap variabelnya

mengaplikasikan metode skala liker yang memiliki jawaban tidak hanya setuju dan tidak setuju, tetapi juga bisa dibuat lebih banyak kemungkinan seperti diberi bobot nilai 1,2,3,4,5.

Berikut adalah nilai pemberian bobot :

- a. Sangat tidak setuju(STS) diberi bobot = 1
- b. Tidak setuju (TS) diberi bobot = 2
- c. Kurang setuju (KS) diberi bobot = 3
- d. Setuju (S) diberi bobot = 4
- e. Sangat setuju (SS) di beri bobot = 5

3. Metode analisis data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda yaitu model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen, yaitu metode analisis yang bisa digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau hubungan antara dua atau satu variabel dependen dengan variabel independen. Regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Sugiyono, 2017) perumusan persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Promosi jabatan

X₂ = Pengembangan karir

X₃ = Lingkungan kerja

a = Konstanta

$\beta_1\beta_2\beta_3$ = Koefisien regresi

b. Korelasi berganda

Korelasi berganda adalah suatu alat ukur untuk memperlihatkan adanya hubungan antar dua variabel independen secara bersamaan atau lebih dari satu variabel independen. Jika angka R menunjukkan antara 0-1. Jika angka mendekati 1 maka hubungan semakin positif, tetapi jika angka mendekati angka 0 maka hubungan yang terjadi adalah negatif. Rumusan korelasi berganda dengan empat variabel X₁, X₂, X₃ dan Y dapat berlandaskan rumusan berikut :

$$R_{yX_1X_2X_3} = \frac{\sqrt{r_{x_1y}^2 + r_{x_2y}^2 + r_{x_3y}^2 - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{yx_3})(r_{x_1x_2x_3})}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2x_3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X₁, X₂ dan X₃ secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{yx_1} = Korelasi product moment antara X₁ dengan Y.

r_{yx_2} = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y .

r_{yx_3} = Korelasi product moment antara X_3 dengan Y .

$r_{x_1x_2x_3}$ = korelasi product moment antara X_1 , X_2 dengan X_3 .

Tabel III. 2
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2017)

4. Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan penelitian ini telah dibuat dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban masih berdasarkan teori belum berdasarkan fakta yang ada”.

a. Uji F

Uji f berlandaskan untuk menganalisis apakah semua variabel independen dan variabel dependen mempunyai pengaruh positif secara bersamaan terhadap variabel terikat.

Berikut adalah rumus untuk menguji nilai f :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_h = Fhitung yang akan diperbandingkan dengan Ftabel

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah Variabel independen

n = Jumlah total sampel

Untuk pengujian dilandaskan pada perbandingan nilai fhitung dengan nilai ftabel dengan cara sebagai berikut :

1. Dengan menghitung nilai F penelitian yang diperoleh dari kolom F pada tabel ANOVA yang merupakan hasil dari *output* program SPSS 25.
2. Pedoman menghitung nilai ftabel dengan ketentuan nilai signifikan tertentu menggunakan kriteria hipotesis berikut ini :
 - a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengambilan keputusan apakah H_0 ataukah H_a yang diterima.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara korelasi r yang diterima mempunyai nilai atau tidak. Juga untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen secara parsial antara terhadap variabel dependen. sebab itu diperlukan pengujian hipotesis yang menyatakan $H_0 = 0$ atau tidak memiliki nilai dengan $H_1 \neq 0$ atau memiliki nilai. Berikut adalah rumus untuk uji hipotesis :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Total responden.

Untuk melakukan uji hipotesis H_0 tolak ukurnya sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ (tidak adanya hubungan antara variabel x dan y)

$H_a : \rho > 0$ (adanya hubungan positif antara variabel x dan y)

$H_a : \rho < 0$ (adanya hubungan negatif antara variabel x dan y)

$H_a : \rho \neq 0$ (adanya hubungan antara variabel x dan y)

Nilai t_{tabel} ditentukan berdasarkan tingkat kepercayaan degree of freedom df sebesar 95% dan α nya sebesar = 5%. Rumus $df = n - k$. Hal yang menentukan hasil dapat ditolak adalah berdasarkan nilai signifikan $< 5\%$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika hasil diterima adalah berdasarkan nilai signifikan $> 5\%$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

a. Uji Koefisien Determinasi

Apabila nilai pengujian hipotesis ditolak maka selanjutnya koefisien akan dihitung sebagai koefisien determinasi untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi variabel X (promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) rumus yang di pakai adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi