

**ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN,
Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
PT. GLOBAL PRINTPACK INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh :

WIKI ARIYA GOUWTAMA

20190500152

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2023

**ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN,
Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
PT. GLOBAL PRINTPACK INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

WIKI ARIYAGOUWTAMA

20190500152



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2023

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Wiki Ariya Gouwtama
NIM : 20190500152
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Global Printpack Indonesia.

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

Tangerang, 05 September 2022

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



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



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Global Printpack Indonesia.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Wiki Ariya Gouwtama

NIM : 20190500152

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : 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, 27 Desember 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



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

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Wiki Ariya Gouwtama
NIM : 20190500152
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Global Printpack Indonesia.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



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

Tangerang, 27 Desember 2022
Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

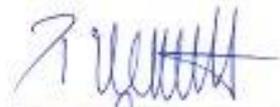
Nama Mahasiswa : Wiki Ariya Gouwtama
NIM : 20190500152
Konsentrasi : Manjaemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Global Printpack Indonesia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Jum'at, tanggal 17 Februari 2023.

Nama Penguji

Tanda Tangan

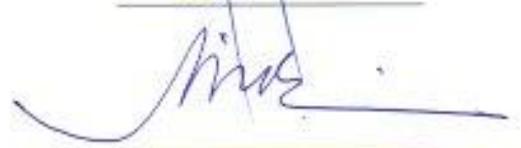
Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



Penguji I : Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si.
NIDN : 0403128003



Penguji II : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001



Dekan Fakultas Bisnis,



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



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan:

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

Tangerang, 27 Desember 2022

Yang membuat pernyataan,



Wiki Ariya Gouwtama
NIM : 20190500152

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

Nim : 20190500152
Nama : Wiki Ariya Gouwtama
Jenjang Studi : S1
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Keadilan Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Global Printpack Indonesia", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

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 izin 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, 10 Maret 2023

Penulis



Wiki Ariya Gouwtama

ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN, KEADILAN KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. GLOBAL PRINTPACK INDONESIA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Global Printpack Indonesia. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian lapangan yaitu dengan menyebar kuesioner yang berjumlah 160 orang atau responden yang tidak lain ialah pegawai di PT. Global Printpack Indonesia. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model static yang terdiri dari uji reabilitas, regresi linear berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh persamaan linear $Y = 3.547 + 0.910 + 0.299 + 0.00$ yang artinya pada saat variabel X1 (Promosi Jabatan), X2 (Keadilan Kompensasi), dan X3 (Lingkungan Kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,910, 0,299, dan 0,00.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai $F^{\text{hitung}} (329,161) > F^{\text{tabel}} (2,66)$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Pada table distribusi t tabel adalah 1,65468, thitung untuk promosi jabatan sebesar $18,215 > 1,65468$, thitung untuk keadilan kompensasi sebesar $5,336 > 1,65468$, dan thitung untuk lingkungan kerja sebesar $0,12 > 1,97681$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh positif serta tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel Keadilan Kompensasi & Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Printpack Indonesia.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan ini mengungkap adanya hubungan positif dan sedang antara variabel Promosi Jabatan, Keadilan Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Global Printpack Indonesia.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Keadilan Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

ANALYSIS OF THE EFFECT OF POSITION PROMOTION, COMPENSATION EQUITY, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT. GLOBAL PRINTPACK INDONESIA

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence promotion, perceptions of compensation fairness and the work environment have on employee job satisfaction at PT. Global Printpack Indonesia. The method used in this study is a field research method by distributing questionnaires totaling 160 people or respondents who are none other than employees at PT. Global Printpack Indonesia. Hypothesis testing uses a static model analysis which consists of a reliability test, multiple linear regression, F test, T test and the coefficient of determination (R^2).

The results of data processing using SPSS 25.00 obtained a linear equation $Y = 3.547 + 0.910 + 0.299 + 0.00$, which means that when the variables X1 (Promotion), X2 (Compensation Equity), and X3 (Work Environment) there is an increase over a decrease of 1 point, then the variable Y (Employee Job Satisfaction) will increase or decrease by 0.910, 0.299, and 0.00.

Based on the results of the hypothesis test, the value of Fcount (329.161) > Ftable (2.66) and a significance of $0.00 < 0.05$ is obtained. In the ttable distribution table is 1.65468, tcount for promotion is $18.215 > 1.65468$, tcount for compensation fairness is $5.336 > 1.65468$, and tcount for work environment is $0.12 > 1.97681$. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the Work Environment variable does not have a positive influence and does not significantly influence employee job satisfaction, the Compensation Equity & Work Environment variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Global Printpack Indonesia.

From the results of the research that has been carried out, it reveals that there is a positive and moderate relationship between the variables of Job Promotion, Compensation Fairness, and the Work Environment on Job Satisfaction of PT. Global Printpack Indonesia.

Keywords: *Job Promotion, Compensation Fairness, Work Environment, Job Satisfaction.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan penulis kekuatan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Di PT. Global Printpack Indonesia,Tangerang)”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. 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 Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Agus Kusnawan, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bantuan, dan meluangkan waktunya serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat sampai terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.

6. Glen Budiawan selaku Direktur dan Yanih selaku HRD PT. Global Printpack Indonesia, Tangerang, terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta telah membantu penulis melakukan riset dan menyediakan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kedua orang tua, terutama untuk papa dan mama saya Songwan dan Iing Irawati yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
8. Untuk kakak tercinta, yaitu Adhithiana Gouwtama terima kasih sudah memberikan doa, dukungan serta semangat dan cinta kasih sayangnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh karyawan PT. Global Printpack Indonesia yang telah membantu terselesainya tugas akhir penulis.
10. Untuk tempat penulis bekerja, terima kasih sudah banyak membantu dukungan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sampai terselesaikan dengan baik.
11. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan semangat dan arahan dalam penulisan skripsi ini (Liviana Hakim, Aris Munandar, Michael, Jayanti Dewi Wijaya, Thomas Sasongko Triwibowo) yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada penulis.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan penelitian ini jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu

penulis mengharapkan kepada pembaca agar dapat menuangkan kritik dan saran yang membangun guna memberikan arahan yang baik pada laporan penelitian ini dan diadakan perbaikan untuk penyusunan berikutnya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 29 Desember 2022

Wiki Ariya Gouwtama
NIM: 20190500152



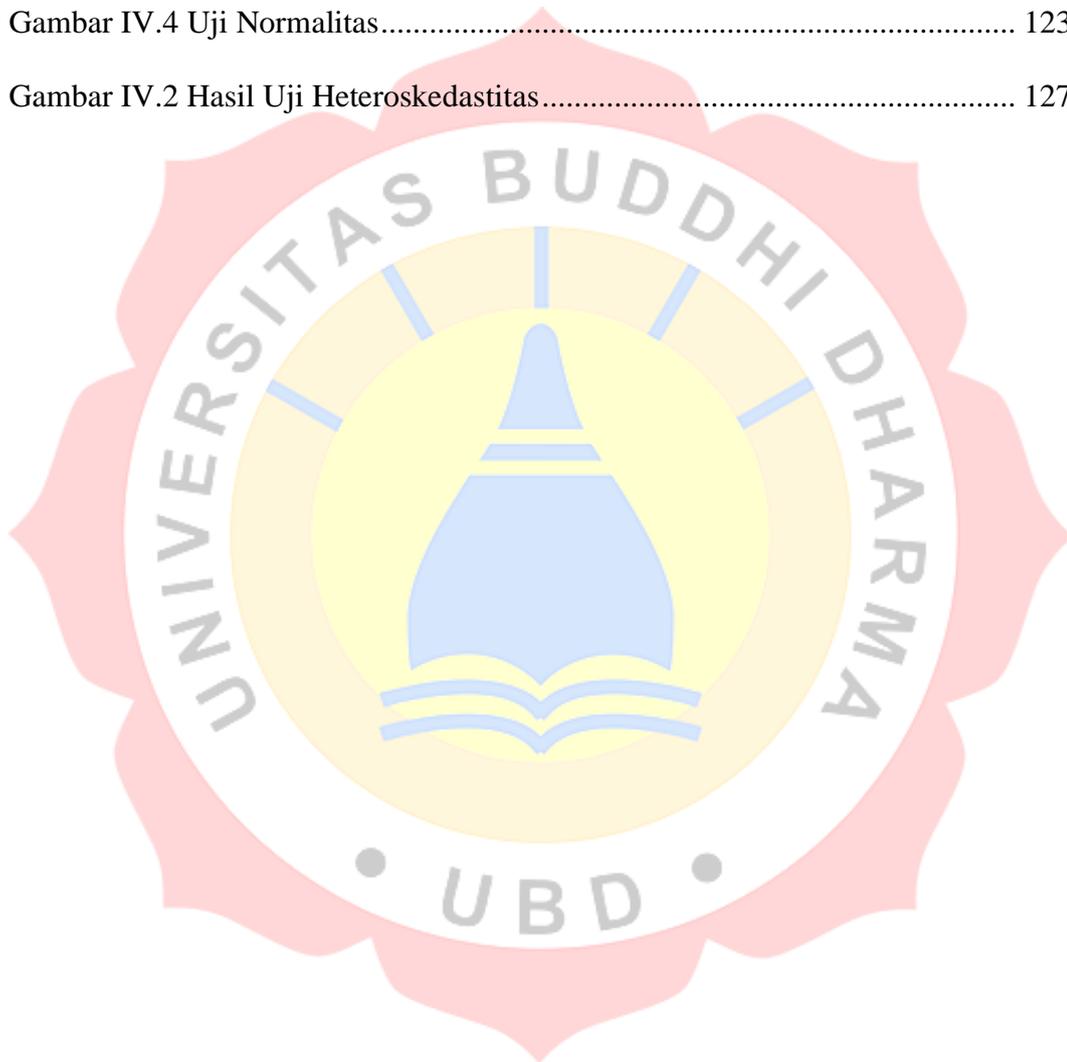
DAFTAR ISI

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
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Sistematis Penulisan Skripsi	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Pengertian Sumber Daya manusia	9
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
3. Promosi Jabatan	11
4. Keadilan Kompensasi	16
5. Lingkungan Kerja	23
6. Kepuasan Kerja Karyawan	29
B. Hasil Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Pemikiran	40
D. Perumusan Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Objek Penelitian	43
1. Sejarah Singkat Perusahaan	43
2. Lokasi Perusahaan	43
3. Visi Dan Misi Perusahaan	43
4. Struktur Organisasi Perusahaan	44
5. Uraian Tugas	45
C. Jenis Dan Sumber Data	53
1. Jenis Data	53
2. Sumber Data	53

D.	Populasi Dan Sampel	54
1.	Pengertian Populasi	54
2.	Pengertian Sampel	54
E.	Teknik Pengumpulan Data	55
1.	Studi Kepustakaan (<i>Library Research</i>)	55
2.	Studi Lapangan (<i>Field Research</i>)	55
F.	Operasional Variabel Penelitian	56
G.	Teknik Analisis Data	59
1.	Uji Kualitas Data	59
2.	Uji Validitas	59
3.	Uji Reabilitas	60
4.	Skala Pengukuran	62
5.	Uji Hipotesis	63
6.	Hipotesis Penelitian	66
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian	71
1.	Deskripsi Responden Berdasarkan jenis kelamin	72
2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	73
B.	Analisis Hasil Penelitian	73
1.	Uji Frekuensi	73
C.	Analisis Hasil Penelitian	113
1.	Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Promosi Jabatan (X1)	113
2.	Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Keadilan Kompensasi (X2) ..	116
3.	Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)	118
4.	Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	121
D.	Hasil Uji Asumsi Klasik	123
1.	Uji Normalitas	123
2.	Uji Multikolinearitas	125
3.	Uji Heteroskedastitas	126
E.	Uji Analisis Data	127
1.	Analisis Regresi Linier Berganda	127
2.	Uji Koefisien Kolerasi & Koefisien Berganda (R^2)	129
F.	Uji Hipotesis Penelitian	130
1.	Uji T Parsial	130
2.	Uji F Simultan	132
G.	Pembahasan Hipotesis	132
BAB V	PENUTUP	136
A.	Kesimpulan	136
B.	Implikasi	138
C.	Saran	139
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
SURAT KETERANGAN RISET PENELITIAN		
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiarn	40
Gambar III.1 Struktur Organisasi Perusahaan	44
Gambar IV.4 Uji Normalitas.....	123
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastitas.....	127



DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Operasional Variabel.....	57
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel IV.2 Karakteristik responden berdasarkan usia	73
Tabel IV.3 Loyalitas (X1).....	74
Tabel IV.4 Kreativitas dan Inisiatif (X1).....	75
Tabel IV.5 Profesionalitas (X1).....	76
Tabel IV.6 Disiplin (X1).....	77
Tabel IV.7 Komunikatif (X1)	78
Tabel IV.8 Kerja sama (X1).....	79
Tabel IV.9 Kepemimpinan (X1).....	80
Tabel IV.10 Prestasi kerja (X1)	81
Tabel IV.11 Kejujuran (X1).....	82
Tabel IV.12 Mempunyai Pengalaman (X1).....	83
Tabel IV. 13 Keadilan eksternal (X2).....	84
Tabel IV.14 Keadilan Internal (X2).....	85
Tabel IV.15 Keadilan Individu (X2).....	86
Tabel IV. 16 Produktivitas kerja (X2).....	87
Tabel IV. 17 Kesiapan dan kemampuan perusahaan (X2).....	88
Tabel IV. 18 Jabatan Karyawan (X2)	89
Tabel IV.19 Sifat dan jenis pekerjaan (X2)	90
Tabel IV.20 Tingkat pengalaman dan Pendidikan yang dimiliki karyawan (X2)	91

Tabel IV.21 Biaya hidup (X2)	92
Tabel IV.22 UU dan Kepres pemerintah (X2).....	93
Tabel IV.23 Pencahayaan (X3).....	94
Tabel IV.24 Tanggung jawab dan struktur kerja (X3).....	95
Tabel IV.25 Sirkulasi dan suhu udara (X3)	96
Tabel IV.26 Suara Bising (X3)	97
Tabel IV.27 Ukuran Ruang Kerja (X3).....	98
Tabel IV.28 Privasi Ruang Kerja (X3)	99
Tabel IV.29 Kebersihan (X3).....	100
Tabel IV.30 Keamanan (X3).....	101
Tabel IV.31 Hubungan dengan rekan kerja (X3).....	102
Tabel IV.32 Hubungan dengan atasan (X3).....	103
Tabel IV.33 Pekerjaan (Y)	104
Tabel IV.34 Upah (Y)	105
Tabel IV.35 Promosi (Y).....	106
Tabel IV.36 Pengawasan (Y)	107
Tabel IV.37 Rekan Kerja (Y).....	108
Tabel IV.38 Lingkungan Kerja Yang Kolaboratif (Y).....	109
Tabel IV.39 Jenjang Karir (Y)	110
Tabel IV.40 Job Description sesuai dengan kompetensi (Y).....	111
Tabel IV.41 Fasilitas (Y).....	112
Tabel IV.42 Komunikasi (Y)	113
Tabel IV.43 Case Processing Summary	114
Tabel IV.44 Reliability Statistics	114

Tabel IV.45 Item-Total Statistics	115
Tabel IV.46 Uji Validitas Variabel Keadilan Kompensasi (X2)	116
Tabel IV.47 Uji Realibilitas Variabel Keadilan Kompensasi (X2).....	117
Tabel IV.48 Item-Total Statistics	117
Tabel IV.49 Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)	118
Tabel IV. 50 Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	119
Tabel IV.51 Item-Total Statistics	120
Tabel IV.52 Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	121
Tabel IV.53 Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	121
Tabel IV.54 Item-Total Statistics	122
Tabel IV.55 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	124
Tabel IV.56 Multikolinearitas	125
Tabel IV.57 Regresi Linier Berganda	127
Tabel IV.58 Uji Koefisien Kolerasi & Koefisien Berganda (R2).....	129
Tabel IV. 59 Uji T Parsial.....	130
Tabel IV.60 Uji F.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam beroperasi mempunyai sumber daya diantaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi (Kusnawan, 2021). Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Karyawan akan berusaha untuk memperoleh kedudukan dengan cara memaksimalkan keahlian, keterampilan, kemampuan, dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya ke arah yang lebih baik. Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan

dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja, meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Karyawan akan mendapatkan kepuasan akan pekerjaannya bila mereka merasa kesempatan untuk dipromosikan terbuka lebar. Dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan karena promosi dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki

jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksana tugas-tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya. Sistem dan perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi akan membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Perusahaan juga harus memberikan apresiasi dan penghargaan yang seimbang dan adil kepada karyawan. Salah satu bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan. Karyawan akan merasakan keadilan dalam kompensasinya berdasarkan persepsi mereka akan balas jasa yang diterimanya dari perusahaan.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Akibat dari ketidakpuasan dalam kompensasi yang dirasa kurang adil akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan meningkatnya derajat ketidakhadiran dan turnover karyawan. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan dalam kompensasi juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan

kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Perusahaan dituntut untuk memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mencukupi bagi para karyawannya, agar karyawan merasa nyaman dengan ruang kerja dan lingkungan kerjanya. Semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja karyawan maka diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada karyawan itu sendiri dan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja untuk karyawan kini telah menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kepuasan karyawan, karena tidak semua karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dengan melihat dan menimbang faktor finansial yang mereka dapat. Terkadang kepuasan dalam bekerja juga mereka dapatkan dari lingkungan yang ada di sekitar tempat kerja mereka.

Semua uraian di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut tentang bagaimana *pengaruh promosi jabatan, Presepsi keadilan kompensasi dan Lingkungan kerja* perusahaan. Selanjutnya, hasil dari penelitian ini akan dituangkan ke dalam skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN, KEADILAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. GLOBAL PRINTPACK INDONESIA”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah didapat oleh penulis dari adanya latar belakang yang telah disusun berikut merupakan indentifikasi masalah yang didapat oleh penulis:

1. Terdapat adanya penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan kompensasi yang tidak sesuai.
2. Terdapat adanya keluhan dari setiap karyawan karena ketidakpuasan kompensasi & lingkungan kerja yang tidak nyaman.
3. Terdapat berkurangnya jumlah atau kapasitas produksi sebagai dampak dari kompensasi yang tidak sesuai.

C. Rumusan Masalah

Terdapat rumusan masalah yang didapat oleh penulis dari penerapan latar belakang yang ada, penulis mendapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Printpack Indonesia ?
2. Apa pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Printpack Indonesia
3. Apa pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan karyawan PT. Global Printpack Indonesia ?

4. Apa pengaruh promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Printpack Indonesia ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diperoleh dalam penelitian, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Printpack Indonesia
2. Untuk menguji pengaruh persepsi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Printpack Indonesia
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Printpack Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan (X1), keadilan kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (X3) PT. Global Printpack Indonesia

E. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan banyak manfaat bagi para pembaca baik dari teoritis dan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Besar harapan penulis untuk memberitahu bagaimana pengaruh pengaruh promosi jabatan, Persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan. Penelitian kali ini mengharapkan adanya perkembangan dari penelitian sebelumnya serta memperkuat hasil penelitian yang masih

tidak konsistensi. Berharap juga untuk penulis selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan atau referensi dalam menjalankan penelitian selanjutnya serta memudahkan untuk memperdalam penulisannya tentang pengaruh promosi jabatan, Presepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini dapat bermanfaat dengan memberikan informasi mengenai pengaruh promosi jabatan, Presepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan agar perusahaan dapat menentukan kompensasi yang optimal bagi perusahaan.

b. Bagi Investor

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para investor sebagai sumber informasi mengenai pengaruh promosi jabatan, Presepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan investasi terhadap suatu perusahaan.

F. Sistematis Penulisan Skripsi

Berikut sistematis penulisan skripsi yang digunakan penulis untuk menguraikan penulisan ilmiah dimulai dari bab ke bab:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini membahas mengenai latar belakang dari penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan

penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai teori yang berkaitan dengan pengaruh promosi jabatan, Persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja karyawan serta hubungan setiap variabel independen dengan variabel dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, Teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas deskripsi data hasil penelitian variable independent dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dan saran yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Sumber Daya manusia

Sumber daya manusia adalah suatu factor yang sangat terpenting bahkan tidak dapat digantikan dan dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada intinya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sunarsi, 2018)

“manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Sedangkan menurut (Syariah, 2021) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

a. Perencanaan

Kegiatan mengenai memperkirakan mengenai keadaan tenaga kerja, supaya sinkron menggunakan kebutuhan organisasi secara efektif & efisien, pada membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk merangkai pegawai dengan menentukan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

Sedangkan pengadaan, merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengawasi pegawai agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan perusahaan.

e. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan

saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pension.

i. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

j. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Menurut (Kusnawan, 2021) :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.”

3. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pemindahan dari suatu posisi atau jabatan, lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Biasanya kesempatan untuk promosi pada waktu suatu organisasi

mengadakan perluasan kegiatan, atau bila ada karyawan yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Namun kadang-kadang ada pula karyawan yang dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya. Pertimbangan untuk promosi. Ada dua pertimbangan umum yang dipakai dalam menentukan promosi, yakni masa kerja atau senioritas, dan kemampuan atau kompetensi.

a. Indikator Promosi Jabatan

Berikut adalah pengelompokan indikator penting dalam promosi jabatan menurut (Bursa & Indonesia, 2017), yaitu sebagai berikut:

1) Loyalitas

Jika seorang karyawan loyal dan berintegritas, sudah dipastikan ia akan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Meskipun pekerjaan atau tugasnya itu tergolong berat maka karyawan tersebut akan berusaha untuk menyelesaikannya dengan kesabaran dan ketelitian. Dengan demikian karyawan itu berhak mendapatkan promosi naik jabatan jika teruji beberapa kali mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2) Kreativitas dan inisiatif

Indikator yang bisa dipakai promosi naik jabatan tertentu, mungkin secara tingkat syarat inisiatif dan kreatif. Inisiatif dan kreatif dapat menjadi indikator kenaikan pangkat. Dalam persaingan yang ketat di dunia kerja, terus menerus diperlukan kreativitas dan inisiatif yang tinggi bagi setiap karyawan. Dengan

ini mereka menjadi produktif dan berbeda dari yang lainnya.

3) Profesionalitas

Dengan bersikap profesional, karyawan yang mendapatkan promosi jabatan ini dapat diandalkan di jenjang karir berikutnya yang lebih tinggi. Disertai dengan nilai kooperatif atau mau bekerja sama dengan tim kerjanya, membuat sikap profesional ini sangat diperlukan bagi seseorang yang naik jabatan.

4) Disiplin

Dengan bersikap disiplin, seorang karyawan akan mendapatkan promosi naik jabatan. Indikator ini sulit ditemukan dalam setiap karyawan, tidak semua karyawan bisa disiplin kerja, walaupun karyawan tersebut mempunyai skill yang diatas rata-rata orang pada umumnya.

5) Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi mis komunikasi.

6) Kerjasama

Karyawan dapat bekerja secara harmonis dengan sesama karyawan baik secara horizontal maupun vertikal dalam mencapai tujuan/sasaran perusahaan.

7) Kepemimpinan

Seorang karyawan harus bisa membina dan memotivasi

bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

8) Prestasi kerja

Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja sama secara efektif dan efisien.

9) Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai dengan kata dan perbuatannya.

10) Mempunyai Pengalaman

Dalam hal ini karyawan mempunyai kemampuan yang dimiliki sesuai kriteria dari promosi jabatan tersebut atau sudah memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

b. Manfaat Promosi Jabatan

Manfaat promosi jabatan dapat dikelompokkan menjadi lima, yaitu sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 2) Kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan pengetahuan karyawan
- 4) Mengisi kekosongan jabatan
- 5) Meningkatkan moral karyawan

c. Faktor Pengaruh Promosi Jabatan

Mengemukakan bahwa ada empat factor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan, adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai pengalaman: pengalaman yang dimiliki sudah memadai atau sudah sesuai kriteria promosi jabatan.
- 2) Kinerja yang baik: mampu memberikan pengaruh perkembangan terhadap perusahaan dengan kinerja yang baik.
- 3) Kemampuan kerja sama tim: keterampilan kerja sama tim meliputi berkomunikasi secara efektif, terlibat dengan anggota kerja yang lain, bekerja sebagai bagian dari tim kerja.
- 4) Loyalitas: loyalitas yang sangat tinggi berpengaruh terhadap promosi jabatan.
- 5) Kinerja yang dihasilkan: pemimpin perusahaan akan mempertimbangan kinerja yang anda berikan kepada perusahaan. Kinerja yang dimaksud di sini meliputi produktivitas, waktu sakit, dan keterlambatan datang ke kantor.
- 6) Bersikap Hormat Dan Menghargai: Anda harus menunjukkan sikap yang terhormat dan positif di tempat kerja. Tunjukkan kemampuan kepemimpinan dan berhubungan secara positif dengan rekan kerja yang lainnya.
- 7) Kualifikasi Yang Dimiliki: Faktor selanjutnya yang bisa menghalangi seseorang untuk mendapatkan promosi adalah kurangnya kualifikasi.

Sebenarnya masalah ini bisa diatasi dengan mudah dengan cara memperbaiki diri sendiri agar menjadi lebih baik. Anda bisa mengikuti pelatihan dan pembelajaran yang ditawarkan oleh perusahaan tempat Anda bekerja saat ini. Namun, jika pilihan tersebut tidak tersedia, Anda bisa mengikuti pendidikan non-formal secara mandiri dengan biaya sendiri.

- 8) **Kecakapan Karyawan:** cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Karyawan harus bisa bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya
- 9) **Kejujuran Karyawan:** itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri dan orang lain. Perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya
- 10) **Disiplin Karyawan:** itu harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan disiplin ini memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

4. Keadilan Kompensasi

Keadilan kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lainnya. Kompensasi yang adil maksudnya segala

pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima.

Keadilan Kompensasi Menurut (Albar & Fitri, 2018):

“ Keadilan Kompensasi didasarkan pada ide bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya Ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka pikirkan sesuai dengan semestinya “

Kompensasi menurut (sugiyono, 2022):

“kompensasi merupakan semua yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan.”

Kompensasi menurut (Muslim Hidayat et al., 2017):

Keadilan merupakan jantungnya kompensasi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

a. Aspek-Aspek Keadilan Kompensasi

Aspek-aspek keadilan kompensasi dapat diukur dari beberapa aspek sebagai berikut:

- 1) Rasa adil : adalah adanya kesesuaian yang diterima karyawan antara imbalan dengan pekerjaan yang dilakukan. Rasa adil dalam hal ini tidak dimaksudkan bahwa setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar

penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan.

- 2) Harapan : artinya bahwa kompensasi atau imbalan yang diterima karyawan harus sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Sesuai dengan keterampilan : artinya bahwa sebuah kompensasi yang diterima oleh karyawan disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Selain itu, disesuaikan dengan jenis jabatan yang dimiliki seseorang karena tugas dan tanggungjawab yang dimiliki juga akan berbeda-beda.

b. Indikator Keadilan Kompensasi

Indikator Keadilan kompensasi menurut (Farla et al., 2019) yaitu:

1) Keadilan Eksternal

Keadilan eksternal adalah tarif upah yang pantas dengan gaji yang berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa dipasar eksternal. Dalam hal ini, perusahaan lain dapat menjadi faktor pembanding untuk memberikan kompensasi yang adil atau layak bagi karyawan.

2) Keadilan Internal

Keadilan internal adalah tingkat gaji yang pantas/ patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. Hal ini disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan besarnya kompensasi tanpa mengabaikan faktor keadilan bagi setiap karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dijalankannya.

3) Keadilan Individu

Keadilan individu berarti bahwa individu karyawan merasa bahwa dia diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan kerjanya. Dalam hal ini, rekan kerja dapat menjadi salah satu pembanding dalam penerimaan kompensasi yang layak. Artinya, dengan jenis pekerjaan yang sama, hasil kerja yang sama, dan tuntutan kerja yang sama harus mendapat kompensasi yang adil. Dalam hal ini, faktor subjektif seperti faktor kedekatan dengan pimpinan tidak dapat dibenarkan dalam memberikan kompensasi yang berbeda kepada setiap karyawannya.

4) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. produktivitas pada dasarnya adalah hubungan antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Hal ini tergambar melalui berapa banyak bahan dan waktu dalam proses kerja untuk mencapai kuantitas dan kualitas dari hasil kerja (*output*).

5) Kesiediaan Dan Kemampuan Perusahaan

Kesiediaan dan kemampuan perusahaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada pekerjanya. Banyak organisasi yang mampu memberikan

kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

6) Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan mendapat kompensasi lebih besar, begitupun sebaliknya.

7) Sifat Dan Jenis Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya. Tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menarik karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan

8) Tingkat Pengalaman Dan Pendidikan Yang Dimiliki Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan lebih besar, karena kecakapan dan keterampilan lebih baik.

9) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya

10) UU Dan Kepres Pemerintah

Pemerintah dengan UU dan Kepres menetapkan besarnya batas balas jasa minimum. Peraturan ini penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

c. Faktor Pengaruh Keadilan Kompensasi

Menurut (Muslim Hidayat et al., 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi keadilan kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan kompensasi untuk pekerjaannya. Faktor-faktor antara lain sebagai berikut:

1) Produktivitas

Organisasi apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas pekerjaannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apa pun tidak akan membayar pekerjaannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya, sebab kalau tidak, organisasi itu akan gulung tikar.

3) Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada pekerjanya. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

4) Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Bagi pekerja yang kemampuannya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah dari pada pekerja yang kemampuannya langka di pasaran.

5) Serikat Pekerja

Dengan adanya organisasi-organisasi pekerja yang mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi pekerjaan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan. Maka organisasi pekerjaan akan menuntut.

6) Berbagai Peraturan Dan Perundang-undangan

Dengan semakin baik system pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk dibidang perburuhan (Pekerja). Berbagai peraturan dan perundangan ini jelas akan

mempengaruhi sistem pemberian kompensasi pekerja oleh setiap organisasi, baik pemerintahan maupun swasta.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja dalam perusahaan berhubungan langsung dengan para karyawan yang melaksanakan proses produksi didalam perusahaan yang bersangkutan. Perencanaan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan, sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut dapat dipertahankan pada tingkat yang tinggi.

Menurut (Kusnawan, 2021) :

“lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018b) secara umum lingkungan kerja fisik lingkungan kerja psikis:

- 1) Faktor lingkungan kerja fisik. (Afandi, 2018b) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar

pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.
- 2) Faktor Lingkungan Psikis. Menurut (Afandi, 2018b) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang

mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- a) Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b) Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c) Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018b) sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan

menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi Lelah.

2) Tanggung Jawab Dan Struktur Kerja

Motivasi internal karyawan bisa dibangun dengan mendorong mereka untuk mengetahui apa saja tanggung jawabnya dalam bekerja. Karena karyawan bisa bimbang dan bingung Ketika yang dihadapkan dengan pembagian tugas yang tidak jelas. Ini akan membuat mereka menjadi tidak semangat dan kurang produktif, sehingga struktur kerja diperusahaan harus dibuat secara jelas, rinci, dan transparan.

3) Sirkulasi Dan Suhu Udara

Ketersediaan oksigen yang cukup dalam tubuh merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi proses metabolisme tubuh, sehingga lingkungan kerja juga perlu memperhatikan ketersediaan oksigen bersih di sekitar. Karena oksigen yang bercampur dengan gas tertentu atau bau-bauan bisa mengganggu konsentrasi dan mungkin mempengaruhi kesehatan karyawan.

4) Suara Bising

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan

tugasnya.

5) Ukurang Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja juga termasuk indikator lingkungan kerja, karena bila luas ruangan terlalu kecil dan diisi banyak orang, tentu hal ini sangat mengganggu. Penting untuk memastikan bahwa ukuran ruang kerja tersebut memang ideal ditempati sesuai porsinya.

6) Privasi Ruang Kerja

Privasi ruangan kerja sangat penting dalam aspek lingkungan kerja, memberi perhatian lebih pada aspek ini akan memberikan kenyamanan pada setiap karyawan yang bekerja.

7) Kebersihan

Tentu bagi semua orang aspek ini sangat penting, dalam setiap perusahaan tentu karyawan ingin memiliki lingkungan yang bersih agar kerja pun terasa nyaman dan mudah fokus dalam mengerjakan pekerjaannya.

8) Keamanan

Faktor keamanan juga sangat penting bagi lingkungan kerja agar karyawan tidak cemas memikirkan hal lain selama mereka bekerja. Oleh karena itu faktor ini sangat penting dalam lingkungan kerja.

9) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Bila ada masalah personal, tentu saja akan mempengaruhi kinerja

indikator ini termasuk kedalam faktor eksternal yang tidak bisa dijamin sepenuhnya oleh perusahaan, namun diminimalisir dengan cara mengadakan kegiatan outbond agar rekan kerja saling bersinergi

10) Hubungan Dengan Atasan

Tidak hanya hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lain, namun indikator lingkungan kerja juga meliputi hubungan dengan atasan. Karena membentuk tim yang solid diperlukan pimpinan yang mampu mengayomi. Dengan begitu, perusahaan nantinya dapat lebih fokus terhadap target-target yang ingin dicapai bersama.

c. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018b) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menajaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makanan dan minuman, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja.

2) Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3) Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

6. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan puas atas rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Menurut (Nabawi, 2019):

“menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dikepuasan kerjanya. Karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

a. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- 3) Gaji. Lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.

- 5) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- 6) Faktor intrinsic dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parker.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) Komunikasi yang lancer antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

b. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018b) indikator kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan.

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan tidak adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawasan.

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

5. Rekan kerja.

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

6. Lingkungan kerja yang kolaboratif.

Lingkungan kerja dalam perusahaan punya pengaruh yang kuat dalam menunjang produktivitas karyawan. Bila suasana kerja tidak nyaman, karyawan pun tidak mau produktif. Jika hal ini terus terjadi secara

terus menerus. Kepuasan kinerja para pegawai perusahaan akan menurun.

7. Jenjang karir.

Setiap pegawai tentu memiliki harapan untuk memperoleh peningkatan jenjang karir. Oleh karena itu, manajemen dapat memberi kesempatan kenaikan jabatan untuk karyawan yang potensial. Melalui tindakan ini, perusahaan dapat menjaga kepuasan emosional karyawan terbaiknya.

8. Job description sesuai dengan kompetensi.

Dalam perusahaan, tentu terdapat para karyawan dengan berbagai kompetensi. Agar para pegawai puas dan senang bekerja, sebaiknya perusahaan memberikan klasifikasi job description sesuai dengan masing-masing kompetensi pekerja. Dengan demikian, karyawan akan merasa seluruh kemampuannya berguna dalam dunia kerja. Alhasil, tingkat kepuasan kerja pun kian meningkat dikalangan para pegawai perusahaan.

9. Fasilitas

Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun dan perumahan.

10. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan

berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan mempunyai peran vital dalam kesejahteraan perusahaan. Bila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan dan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi dalam suatu perusahaan, pasti dapat menghasilkan produktivitas yang maksimal. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kadar kepuasan kerja karyawan. Berikut diantaranya:

1) Job description sesuai dengan kompetensi.

Dalam perusahaan, tentu terdapat para karyawan dengan berbagai kompetensi. Agar para pegawai puas dan senang bekerja, sebaiknya perusahaan memberikan klasifikasi job description sesuai dengan masing-masing kompetensi pekerja. Dengan demikian, karyawan akan merasa seluruh kemampuannya berguna dalam dunia kerja. Alhasil, tingkat kepuasan kerja pun kian meningkat dikalangan para pegawai perusahaan.

2) Upah.

Upah merupakan salah satu hal vital yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bila seorang pekerja telah mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki, tetapi tidak memperoleh upah yang setimpal. Maka, bukan tidak mungkin karyawan akan hengkang

dari perusahaan. Untuk mengatasi masalah demikian, ada baiknya perusahaan memberikan upah yang sesuai dengan kewajiban serta tanggung jawab pekerja. Melalui hal ini, kadar loyalitas karyawan pun bakal tumbuh.

3) Lingkungan kerja yang kolaboratif.

Lingkungan kerja dalam perusahaan punya pengaruh yang kuat dalam menunjang produktivitas karyawan. Bila suasana kerja tidak nyaman, karyawan pun tidak mau produktif. Jika hal ini terus terjadi secara terus menerus. Kepuasan kinerja para pegawai perusahaan akan menurun.

4) Tantangan baru.

Melakukan pekerjaan yang sama dan monoton setiap hari lambat laun akan mendatangkan rasa bosan dalam diri karyawan. Untuk mengatasinya, manajemen organisasi dapat menerapkan sistem rotasi jabatan atau divisi dalam beberapa periode tertentu. Melalui hal ini, para pegawai akan memperoleh pengalaman dan ilmu baru dalam bekerja.

5) Jenjang karir.

Setiap pegawai tentu memiliki harapan untuk memperoleh peningkatan jenjang karir. Oleh karena itu, manajemen dapat memberi kesempatan kenaikan jabatan untuk karyawan yang potensial. Melalui tindakan ini, perusahaan dapat menjaga kepuasan emosional karyawan terbaiknya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis, menunjukan penelitian yang terdahulu dilakukan sebelumnya untuk dijadikan sebagai dasar dalam melakukan sebuah penyusunan penelitian. Tujuannya yaitu untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian berikutnya. Kajian yang digunakan oleh penulis yaitu membahas, promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang telah disusun berupa jurnal dan skripsi terkait dengan penelitian hendak disusun oleh penulis:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Disusun oleh (Adha et al., 2019).
 - Hasil penelitian:
 - Hasil pengujian ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
 - Persamaan:
 - Sama-sama memasukan variabel lingkungan kerja.
 - Perbedaan:
 - Penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, sedangkan penulis melakukan penelitian pada PT. Global Printpack Indonesia.

- Penelitian ini menggunakan variabel pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan kinerja karyawan , sedangkan penulis menggunakan variabel analisis pengaruh promosi jabatan, keadilan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan .

2) 2. Pengaruh Keadilan Kompensasi ,Kepuasan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. Disusun oleh (Farla et al., 2019).

- Hasil penelitian:
 - Hasil pengujian ditemukan bahwa variabel keadilan kompensasi (X1) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
 - Hasil pengujian ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Persamaan:
 - Sama-sama memasukan variabel keadilan kompensasi.
 - Sama-sama memasukan variabel Lingkungan kerja.
- Perbedaan:
 - Penelitian ini dilakukan pada karyawan Umkm Pembuatan Pempek Palembang, sedangkan penulis melakukan penelitian pada PT. Global Printpack Indonesia.
 - Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan penulis menggunakan variabel promosi

jabatan dan variabel kepuasan kerja karyawan

- 3) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Disusun oleh (Ahmad et al., 2019).

- Hasil penelitian:

- Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variable lingkungan kerja (X3) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- Persamaan:

- Sama-sama memasukan variabel Lingkungan kerja.

- Perbedaan:

- Penelitian ini dilakukan pada karyawan Pt. Fif Group Manado, sedangkan penulis melakukan penelitian pada PT. Global Printpack Indonesia.
- Penelitian ini menggunakan variabel stress kerja, beban kerja dan kinerja karyawan , sedangkan penulis menggunakan variabel promosi jabatan, keadilan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

- 4) Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Disusun oleh (Yantika et al., 2018).

Hasil penelitian:

- Hasil pengujian ditemukan bahwa variable lingkungan kerja (X1) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y).

- Persamaan:

- Sama-sama memasukan variabel Lingkungan kerja.

- Perbedaan:

- Penelitian ini dilakukan pada Pemkab Bondowoso, sedangkan penulis melakukan penelitian pada PT. Global Printpack Indonesia.

- Penelitian ini menggunakan variabel etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan , sedangkan penulis menggunakan variabel promosi jabatan, keadilan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Disusun oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Hasil penelitian:

- Hasil pengujian ditemukan bahwa variable lingkungan kerja (X3) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- Persamaan:

- Sama-sama memasukan variabel Lingkungan kerja.

- Perbedaan:

- Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara, sedangkan penulis melakukan penelitian pada PT. Global Printpack Indonesia.

- Penelitian ini menggunakan variabel stres kerja, motivasi kerja dan

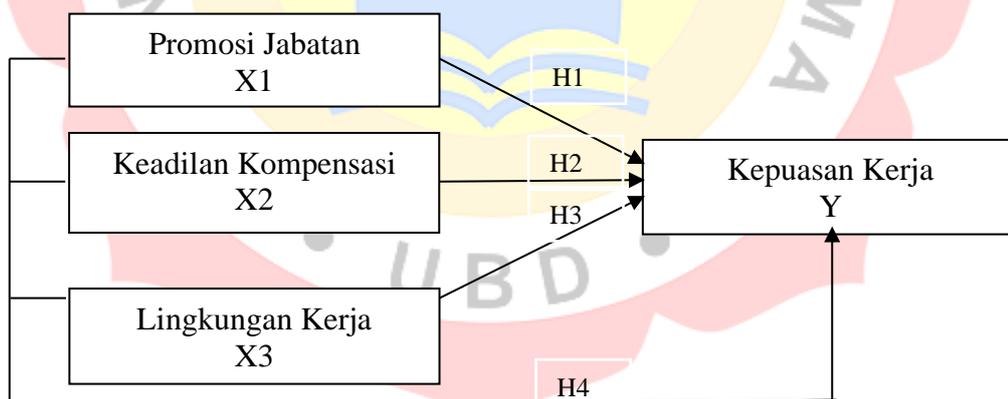
semangat kerja karyawan , sedangkan penulis menggunakan variabel promosi jabatan, keadilan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Dalam melakukan suatu penelitian kerangka pemikiran sangat diperlukan untuk membantu dan mendorong peneliti memusatkan usaha penelitiannya dan memahami hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, mempermudah peneliti memahami dan menyadari kelemahan/keunggulan dari penelitian yang dilakukannya dibandingkan penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran bukan merupakan sebuah urutan ataupun sebuah penulisan didalam penelitian ini. Kerangka pemikiran penelitian ini bisa dilihat pada gambar II.1:

KERANGKA PEMIKIRAN

hipotesis sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Pemikiarn

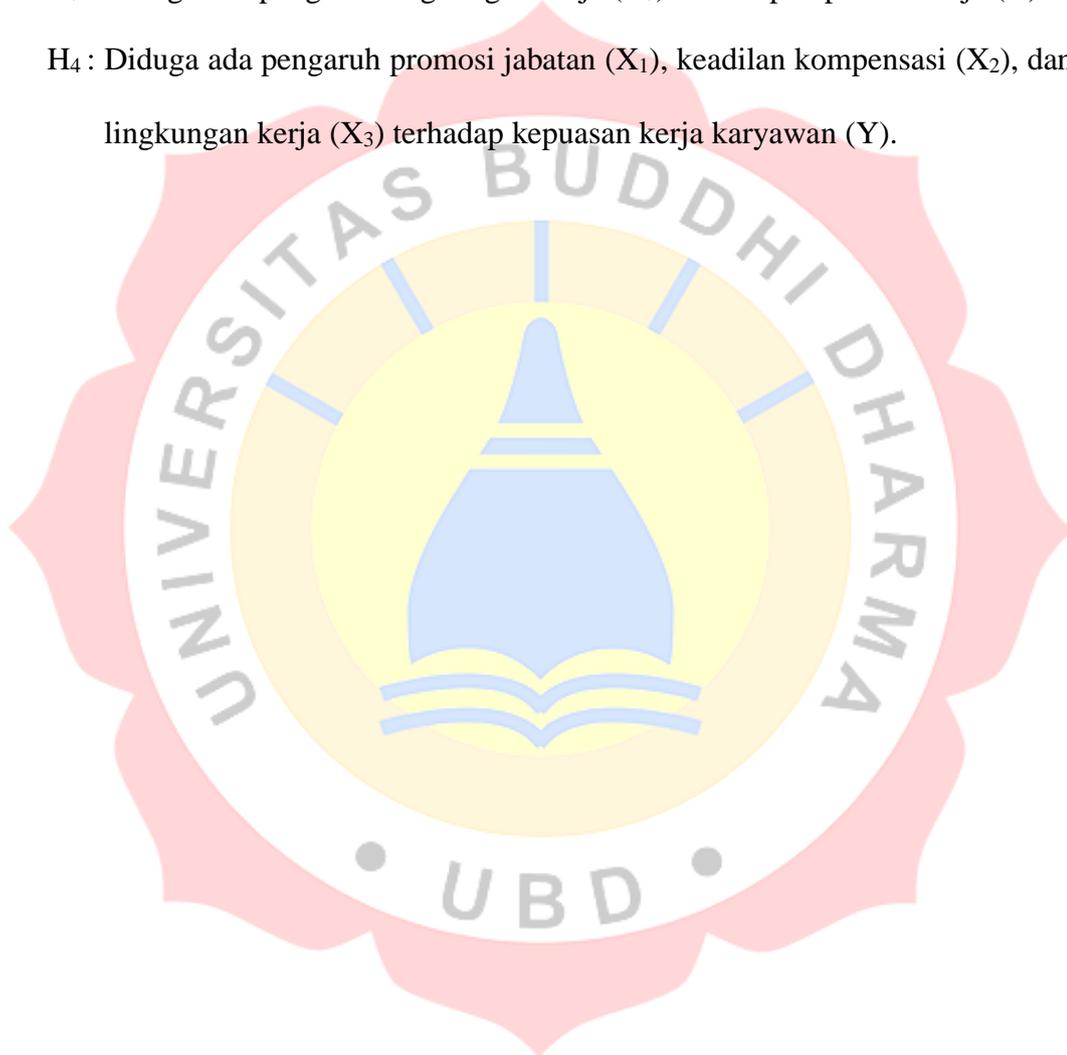
D. Perumusan Hipotesis

H₁ : Diduga ada pengaruh promosi jabatan (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y).

H₂ : Diduga ada pengaruh keadilan kompensasi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y).

H₃ : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja (Y).

H₄ : Diduga ada pengaruh promosi jabatan (X₁), keadilan kompensasi (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini didasarkan dan ditujukan untuk manajemen sumber daya manusia khususnya untuk yang terkait dengan promosi jabatan, keadilan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.

Menggunakan metode tersebut karena metode kualitatif bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi sebenarnya yang ada di lapangan terutama dalam kaitannya dengan variabel bebas X1 (Promosi Jabatan), X2 (Keadilan Kompensasi) dan X3 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

Menurut (sugiyono, 2022):

“ Pendekatan kualitatif merupakan prosedur kerja penelitian yang berpedoman penilaian subjektif nonstatistik atau nonmatematis, dimana berukuran nilai yang digunakan pada penelitian ini bukanlah nomor-nomor skor, melainkan kategorisasi nilai dan kuantitasnya”.

Menurut (sugiyono, 2022):

“ Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui nilai eksistensi variabel mandiri, baik hanya dalam satu

variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa menciptakan perbandingan variabel itu sendiri dan mencari interaksi menggunakan variabel lain”.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Global Printpack Indonesia (GPI) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri rotogravure dan pengemasan aseptik. Pendiri perusahaan ini telah berpengalaman dalam industri rotogravure dan pengemasan aseptik selama 20 tahun dan perusahaan ini didirikan pada tahun 2017. Perusahaan ini tentunya telah mempunyai International Standardization Organization (ISO) 22000 & 9001, selain itu perusahaan ini juga sudah mempunyai lisensi halal yang dikeluarkan oleh majelis ulama Indonesia (MUI) dimana produk yang diciptakan tentu tidak terkontaminasi oleh bahan yang tidak halal.

2. Lokasi Perusahaan

Objek penelitian ini dilakukan di PT. Global Printpack Indonesia yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri rotogravure dan pengemasan aseptic dan beralamat di Jl. Pajajaran No. 98, Pasirandu, Kadu, Kec. Curug, Kab. Tangerang, Banten.

3. Visi Dan Misi Perusahaan

Adapun visi yang tertulis dalam perusahaan PT. Global Printpack Indonesia, menjadi produsen kemasan rotogravure terkemuka.

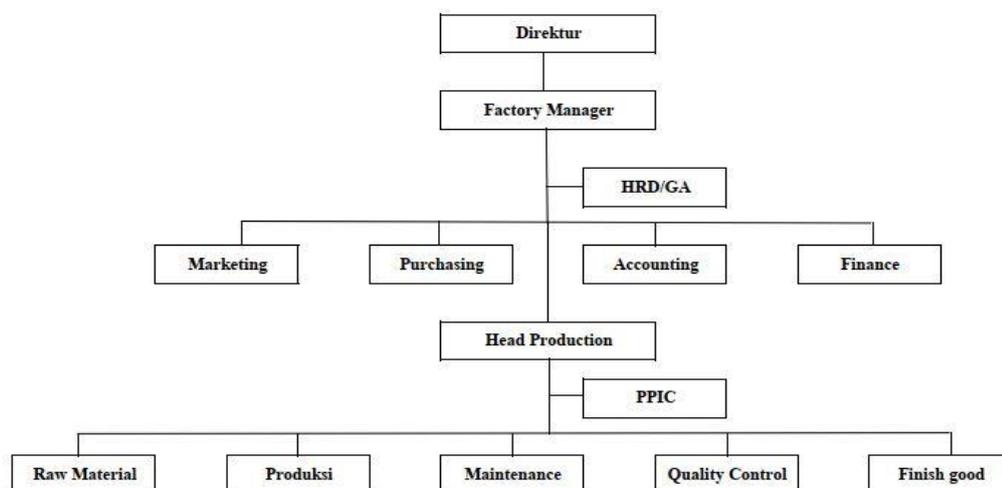
Visi yang ada dalam perusahaan PT. Global Printpack Indonesia,

adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 2) Memberikan layanan pelanggan yang sangat baik.
- 3) Menerapkan “Value Inovation Concept” yang berarti tim kami akan menghilangkan dan mengurangi elemen yang tidak penting bagi pelanggan.
- 4) Menciptakan dan meningkatkan elemen yang dibutuhkan oleh pelanggan.
- 5) Menerapkan sistem manajemen mutu untuk memenuhi standar internasional industry.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut struktur organisasi PT. Global Printpack Indonesia, bisa dilihat pada gambar III.1 :



Gambar III.1 Struktur Organisasi Perusahaan

5. Uraian Tugas

a. Direktur

Dapat memimpin rapat umum, untuk memastikan pelaksanaan tata tertib, keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat, menyesuaikan alokasi waktu per item masalah, menentukan urutan agenda, menjelaskan dan menyimpulkan Tindakan dan kebijakan.

- 1) Mampu bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
- 2) Mengkordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan.
- 3) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.
- 4) Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan

b. *Factory Manager*

- 1) Melakukan pengawasan kepada setiap divisi
- 2) Melakukan pengecekan permintaan produksi & memastikan tidak ada kendala dalam lingkungan perusahaan.
- 3) Memberikan saran dan ide-ide alternatif untuk menyelesaikan suatu masalah.
- 4) Menjadi mediator pimpinan dan bawahan.
- 5) Memastikan kelancaran produk yang sedang dalam proses produksi.

- 6) Melakukan peninjauan terhadap permintaan pembelian barang yang diajukan dari setiap divisi.

c. HRD/GA

- 1) HRD harus melakukan pengawasan terhadap SDM Perusahaan, merencanakan langkah selanjutnya yang akan diambil guna mengembangkan perusahaan, menangani pengembangan kualitas dan karir, serta mengurus dan mengatur administrasi sumber daya perusahaan
- 2) Bertanggung jawab atas kegiatan seperti transisi, seleksi karyawan, demosi, dan promosi sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- 3) Menyusun peraturan seperti job deskripsi untuk karyawan, SOP, hingga kegiatan training yang ditujukan untuk karyawan
- 4) Menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang dapat bermanfaat dalam peningkatan keakraban dari semua karyawan termasuk juga memotivasi karyawan agar bekerja lebih optimal
- 5) Menjadi penanggung jawab apabila ada perekrutan karyawan baru di perusahaan tersebut. Dimulai dari pengumuman pencarian karyawan hingga pengambilan hasil akhir, HRD harus bisa mempertanggung jawabkannya
- 6) Mengurusi hal –hal yang berkaitan dengan upah karyawan seperti gaji, tunjangan, insentif, bonus, reward, hingga sistem absensinya
- 7) Menyusun kontrak dan memperbarui kontrak tersebut

- 8) Memberikan tindakan kepada karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran
- 9) General Affairs atau GA memiliki tugas mengelola dan merawat lingkungan kerjanya. Seperti pembayaran sewa gedung, kendaraan dinas perusahaan, hingga parkir
- 10) Memperhatikan dan merawat sistem dan instalasi listrik perusahaan
- 11) General Affairs akan mengurus segala hal eksternal yang bersangkutan dengan perusahaan, seperti polisi, pemda, dan outsourcing
- 12) Memperhatikan dan mengatur ATK dan alat kerja lainnya untuk karyawan
- 13) Mengatur segala hal yang bersangkutan dengan operasional dan telekomunikasi perusahaan
- 14) Mengurus segala bentuk perizinan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut

d. Marketing

- 1) Memenuhi kebutuhan konsumen marketing tidak hanya berfokus pada produk yang dihasilkan, tetapi lebih kepada pelayanan konsumen.
- 2) Merencanakan produk perusahaan
- 3) Menetapkan harga untuk dipasarkan.
- 4) Merencanakan promosi-promosi untuk di terbitkan ke dalam masyarakat.

5) Merencanakan proses distribusi.

6) Melayani konsumen

e. *Purchasing*

1) Meminta persetujuan untuk proses pembelian ke manajemen.

2) Kategorisasi pembelian; Pembelian barang/jasa beli putus (just in time) atau langganan.

3) Menyusun daftar pengadaan barang dan jasa di perusahaan.

4) Melakukan analisa *Total Cost of Ownership* (TCO).

5) Melakukan penawaran/negosiasi.

6) Membuat dan kirim dokumen pemesanan atau *Purchase Order* ke supplier

7) Melacak pengiriman dan mengecek kualitas barang/jasa sesuai kontrak

8) Menyimpan semua dokumen terkait pengadaan

9) Berkoordinasi dengan tim gudang untuk penyimpanan barang pesanan

10) Berkoordinasi dengan Finance untuk melakukan pembayaran

f. *Accounting*

1) Membuat pembukuan keuangan kantor.

2) Melakukan Posting jurnal operasional.

3) Membuat laporan keuangan perusahaan.

4) Menginput data jurnal akuntansi kedalam sistem yang dimiliki perusahaan.

- 5) Memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan.

g. Finance

- 1) Melakukan penyusunan keuangan perusahaan.
- 2) Melakukan penginputan semua transaksi keuangan kedalam program yang dimiliki perusahaan.
- 3) Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal berkaitan dengan kesibukan dengan keuangan perusahaan.
- 4) Melakukan penagihan kepada customer.
- 5) Mengontrol transaksi keuangan perusahaan.

h. Head Production

- 1) Mengawasi proses produksi, menyusun jadwal produksi.
- 2) Memutuskan sumber apa yang diperlukan.
- 3) Menyusun skala waktu untuk pekerjaan.
- 4) Memantau proses produksi dan menyesuaikan jadwal yang diperlukan.
- 5) Bertanggung jawab untuk pemilihan dan pemeliharaan peralatan.
- 6) Bertanggung jawab sebagai penghubung antar departemen yang berbeda.
- 7) Bekerja dengan manajer untuk melaksanakan kebijakan dan tujuan perusahaan
- 8) Memastikan bahwa pedoman kesehatan dan keselamatan diikuti

i. PPIC

- 1) Menyediakan barang jadi.
- 2) Meninjau forecast dari marketing.
- 3) Menghitung dan memastikan kebutuhan produksi.
- 4) Menjadwalkan proses produksi
- 5) Membuat PR (purchase requisition) sesuai kebutuhan.

j. Raw Material

- 1) Menjamin ketersediaan bahan baku untuk proses produksi sesuai dengan standart minimum stock.
- 2) Mengelola penyimpanan barang sesuai dengan standart dan memastikan kualitas serta kuantitas bahan baku tetap aman.
- 3) Melakukan stok opname secara berkala sesuai dengan jadwal yang sudah di buat.
- 4) Menerima dan memeriksa barang yang datang dari supplier, untuk memastikan kesesuaian barang dengan spesifikasi yang disyaratkan, sesuai dengan bukti serah terima barang (voucher), seperti : nama, kategori barang, jumlah, dan sebagainya.
- 5) Menentukan lokasi penyimpanan raw material, agar material bisa ditempatkan secara tepat, dengan cara menuliskan kode lokasi penyimpanan (blok, rak) pada voucher.
- 6) Melaksanakan penerapan FIFO dan 5R di area kerja.
- 7) Melaksanakan administrasi pengeluaran dan penerimaan secara system.

k. Produksi

- 1) Merancang sistem produksi
- 2) Mengoperasikan suatu system produksi untuk memenuhi persyaratan.
- 3) Menjamin tercapainya hasil produksi dalam hal jumlah,kualitas,dll.
- 4) Bertanggung jawab untuk memproduksi barang atau jasa dalam suatu organisasi

l. Maintenance

- 1) Memaksimalkan performa aset. Aset-aset perusahaan yang dijaga dan dikelola dengan baik dapat beroperasi secara optimal. Tentunya akan berdampak positif pada bisnis, terutama dalam hal efisiensi
- 2) Meningkatkan keawetan aset. Tujuan lain dari maintenance adalah untuk mengoptimalkan masa pakai suatu aset. Dengan melakukan pemeriksaan dan pembersihan secara berkala, produktivitas aset akan meningkat. Selain itu juga dapat menghemat biaya karena bisa mencegah terjadinya perbaikan pada aset.
- 3) Memangkas biaya perbaikan. Aset-aset yang digunakan perusahaan memiliki harga yang cukup tinggi, sehingga merawatnya merupakan hal yang wajib dilakukan. Kerusakan pada mesin, peralatan, atau aset lainnya akan merugikan perusahaan. Tidak hanya membutuhkan biaya besar untuk perbaikan, namun hilangnya produktivitas.
- 4) Mencegah waktu henti yang mendadak. Setiap bisnis pasti ingin

menghindari situasi dimana terjadi kerusakan pada aset secara tidak terduga. Proses operasional terganggu, kerugian secara finansial, dan keterlambatan produksi dapat terjadi akibat kerusakan aset. Dalam hal ini, salah satu tujuan maintenance adalah untuk menghindari hal tersebut agar proses operasional dapat berjalan dengan lancar.

m. *Quality control*

- 1) Menentukan standar produk.
- 2) Monitoring & memastikan kualitas produk.
- 3) Melakukan control terhadap produk.
- 4) Melakukan Analisa penyebab kerusakan barang/retur.
- 5) Melakukan laporan ketidak sesuain produk.

n. *Finish good*

- 1) Menerima dan memeriksa barang hasil produksi dari bagian Final Assembly atau perakitan untuk memastikan kesesuaian barang dengan spesifikasi yang disyaratkan, sesuai dengan bukti Lembar Penyerahan barang (LPB), seperti : nama, kategori barang, jumlah, dan sebagainya.
- 2) Menentukan lokasi penyimpanan produk jadi, agar produk ditempatkan secara tepat, dengan cara menuliskan kode lokasi penyimpanan (bin dan nomer rak) pada kartu stock gudang Finish Good (FG).

- 3) Memastikan kualitas dan kuantitas produk sesuai dengan stock sistem.
- 4) Melakukan stok opname di divisi Finish Good secara berkala.
- 5) Mengecek dan memastikan fisik barang yang akan di muat dan di kirim ke customer berdasarkan kepada orderlines dan surat jalan yang telah di buat sudah benar.
- 6) Melaksanakan administrasi pengeluaran dan penerimaan barang secara system.

C. Jenis Dan Sumber Data

Berikut ini adalah jenis dan sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian, sebagai berikut:

1. Jenis Data

a. Data primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari sumber aslinya secara observasi, wawancara, dan kuesioner terhadap suatu objek yang ingin diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara, melalui buku-buku ilmiah, jurnal penelitian yang terdahulu, dan internet terkait variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

2. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data adalah dalam penelitian ini adalah subyek

dimana data dapat diperoleh, dalam penelitian ini sumber data dibagi menjadi dua yaitu:

a. Sumber Data Primer.

Sumber data primer dapat diperoleh dari hasil melakukan observasi secara langsung pada objek penelitian di PT. Global Printpack Indonesia, dengan menggunakan wawancara dengan yang bersangkutan dan penyebaran kuisioner kepada responden yaitu karyawan PT. Global Printpack Indonesia.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dari penelitian ini didapatkan dari buku-buku ilmiah yang menyangkut variabel penelitian ini, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, dan internet berkaitan dengan variabel penelitian.

D. Populasi Dan Sampel

1. Pengertian Populasi

Menurut (sugiyono, 2018) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Global Printpack Indonesia yang berjumlah 160 orang.

2. Pengertian Sampel

Menurut (sugiyono, 2018) sampel adalah sebagai berikut:

“sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian”

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh yaitu sebanyak 160 orang.

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

“*Sampling* jenuh yaitu teknik penetapan sampel jika seluruh anggota popuasi relatif kecil yakni kurang dari 30, atau penelitian ingin menciptakan generalisasi dengan kesalahan yang sangat amat kecil. Sampel jenuh juga disebut sensus, yang berarti seluruh populasi dijadikan sebagai sampel”.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penulis memakai data primer serta sekunder dalam riset ini, untuk itu penulis menerapkan proses pengumpulan data dengan bermacam metode adalah melalui:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Ialah suatu tata cara mengumpulkan serta menekuni buku dan jurnal ilmiah yang memiliki ikatan dengan permasalahan yang hendak dibahas. Perihal ini dilakukan untuk mendapatkan dasar teori serta konsep-konsep yang cocok sehingga bisa digunakan untuk riset lapangan.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Melaksanakan riset riset diperusahaan ataupun organisasi untuk

memperoleh informasi primer yang akurat dan data-data penunjang penataan riset dengan jalur sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Penulis mengadakan riset dengan tanya jawab antara penulis dengan orang-orang yang dianggap butuh ataupun berwenang membagikan informasi kepada penulis yang berhubungan dengan topik bahasan.

b. Pengamatan (*Observation*)

Penulis mengadakan riset menggunakan tanya jawab antara penulis dengan orang-orang yang disebut mempunyai ataupun berwenang membagikan data pada penulis yang berkaitan dengan penelitian.

c. Kuisisioner (*Questioner*)

Penulis melakukan aktivitas mengumpulkan data yang memakai daftar pertanyaan yang ditunjukkan untuk memperoleh sejumlah data berasal dari responden yang menyatakan pandangannya terhadap persoalan-persoalan yang terdapat dengan menggunakan kalimat yang sederhana sehingga mudah dipahami responden.

F. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel ini telah ditentukan, terdapat empat variabel yaitu variabel promosi jabatan, keadilan kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independent*) telah dilambangkan promosi jabatan

(X 1), keadilan kompensasi (X 2), dan Lingkungan kerja (X 3). Variabel kepuasan kerja karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat (dependent) dilambangkan dengan (Y). untuk memperjelas indikator-indikatornya. Maka berikut ini adalah tabulasi dalam bentuk table sebagai berikut:

Tabel III.1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Variabel Bebas (X 1) Promosi Jabatan	1. Pengertian Promosi Jabatan 2. Indikator promosi jabatan 3. Manfaat Promosi jabatan 4. Faktor pengaruh promosi jabatan	1. Loyalitas 2. Kreativitas dan inisiatif 3. profesionalitas 4. Disiplin 5. Komunikatif 6. Kerja sama 7. Kepemimpinan 8. Prestasi kerja 9. Kejujuran 10. Mempunyai pengalaman	<i>Likert</i>
Sumber : (Bursa & Indonesia, 2017)			
Variabel Bebas (X 2) Keadilan Kompensasi	1. Pengertian keadilan Kompensasi 2. Aspek-aspek keadilan Kompensasi 3. Indikator keadilan kompensasi 4. Pengaruh keadilan kompensasi	1. Keadilan eksternal 2. Keadilan Internal 3. Keadilan individu 4. Produktivitas kerja 5. Kesiediaan dan kemampuan perusahaan 6. Jabatan Karyawan 7. Sifat dan jenis pekerjaan 8. Tingkat	<i>Likert</i>

		<p>pengalaman dan Pendidikan yang dimiliki karyawan</p> <p>9. Biaya hidup</p> <p>10. UU dan Kepres pemerintah</p>	
Sumber: (Albar & Fitri, 2018; Muslim Hidayat et al., 2017; sugiyono, 2022)			
Variabel Bebas (X 3) Lingkungan Kerja	<p>1. Pengertian Lingkungan kerja</p> <p>2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja</p> <p>3. Indikator Lingkungan kerja</p> <p>4. Aspek-aspek Lingkungan kerja</p>	<p>1. Pencahayaan</p> <p>2. Tanggung jawab dan struktur kerja</p> <p>3. Sirkulasi dan suhu udara</p> <p>4. Suara bising</p> <p>5. Ukuran ruang kerja</p> <p>6. Privasi ruang kerja</p> <p>7. Kebersihan</p> <p>8. Keamanan</p> <p>9. Hubungan dengan rekan kerja</p> <p>10. Hubungan dengan atasan</p>	<i>Likert</i>
Sumber: (Afandi, 2018a; Kusnawan, 2021)			
Variabel Terikat Y (Kepuasan Kerja Karyawan)	<p>1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>3. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>4. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>1. Pekerjaan</p> <p>2. Upah</p> <p>3. Promosi</p> <p>4. Pengawasan</p> <p>5. Rekan Kerja</p> <p>6. Lingkungan Kerja Yang Kolaboratif</p> <p>7. Jenjang Karir</p> <p>8. Job Description sesuai dengan kompetensi</p> <p>9. Fasilitas</p> <p>10. Komunikasi</p>	
Sumber: (Afandi, 2018a; Nabawi, 2019)			

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari akibat observasi, angket(kuesioner), dan dokumentasi, menggunakan cara mengorganisasikan data ke pada kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, Menyusun ke dalam pola, menentukan mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat konklusi sehingga praktis dipahami oleh diri sendiri serta orang lain.

Pengujian analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu yaitu dengan aplikasi IBM SPSS:

1. Uji Kualitas Data

Pada sub teknik pengolahan data ini menguraikan metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis penelitian.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur legal atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu informasi lapangan dikatakan valid bila pertanyaan di kuesioner mampu untuk menyampaikan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut (sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa:

“ Dampak penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul memakai data yang sesungguhnya terjadi dalam obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti indera ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut mampu digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Untuk menguji validitas dalam tiap-tiap item, yaitu menggunakan mengkolerasikan skor tiap butir menggunakan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Apabila koefisien korelasinya sama atau diatas 0,30 maka item tadi dinyatakan valid, namun apabila nilai korelasinya kurang berdasarkan 0,30 maka item tadi dinyatakan tidak valid. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum xi\}^2 - \sum Xi^2 \{n.Y^2 - (\sum Yi^2)\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

$\sum xi$ = Jumlah Skor Item

$\sum yi$ = Jumlah Skor Total (seluruh item)

n = Jumlah Responden

3. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner

yang merupakan indikator menurut variabel atau konstruk. Suatu survey dikatakan reliabel atau handal bila jawaban responden terhadap pertanyaan merupakan konsisten atau stabil menurut waktu ke waktu.

Penelitian ini memakai metode *Split Half* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor dalam item pertanyaan yang ganjil menggunakan total skor dalam item pertanyaan yang genap menggunakan total skor pertanyaan yang genap, lalu dilanjutkan menggunakan pengujian rumus *Spearman Brown*, dan item dibagi dua secara acak, lalu dikelompokkan pada kelompok ganjil & genap.

Rumus *Spearman Brown* Menurut (sugiyono, 2018):

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

r_b = Korelasi produk moment antara belahan pertama dan kedua
batas reabilitas minimal 0,7.

Adapun Penentuan menurut (Ghozali, 2018):

“Reabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai variabel atau indikator structural. Jika tanggapan seseorang terhadap persetujuan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil

pengukuran kuesioner reusable. Jika jawaban responden atas pertanyaan tersebut dianggap reliabel.”

Untuk mencari reabilitas, penulis penelitian ini menggunakan teknologi *Cronbach Alpha* untuk menguji reabilitas, alat ukurnya yaitu kompleksitas tugas, tekanan kepatuhan, pengetahuan inspektur dan kesimpulan inspeksi. Jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 untuk kriteria keputusan, masalah dinyatakan reliabel, atau struktur atau variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika *Cronbach Alpha*, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

4. Skala Pengukuran

Skala untuk mendefinisikan atau menentukan skala variabel menurut tipe data inheren variabel penelitian. Skala pengukuran merupakan acuan atau pedoman untuk mengidentifikasi instrument pengukuran untuk memperoleh hasil kuantitatif.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan skala pengukuran likert yang dibuat kedalam penelitian ini:

Skala liker menurut (sugiyono, 2017):

“Skala likert digunakan untuk mengubah indikator menjadi indikator variabel. Indikator-indikator tersebut kemudian digunakan sebagai titik awal untuk Menyusun elemen-elemen alat bantu, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.”

Dalam penelitian ini, penggunaan skala likert mengaitkan setiap jawaban menggunakan beberapa bentuk pernyataan atau

dukungan perilaku yang diungkapkan pada kata-kata seperti berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot = 5
- b. Setuju (S) diberi bobot = 4
- c. Netral/Kurang Setuju (N) diberi bobot = 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot = 1

5. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode yang memungkinkan anda untuk menentukan hubungan antara variabel dependen dan independent menggunakan metode statistic konvensional.

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X_1 = Promosi Jabatan

X_2 = Keadilan Kompensasi

X_3 = Lingkungan Kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

b. Koefisien Korelasi

Analisis hubungan ini dipakai untuk mengetahui kekuatan interaksi antara hubungan kedua variabel (independent dan dependen)

dan berukuran yang digunakan untuk memilih derajat atau kekuatan interaksi hubungan tersebut. Pengukuran koefisien ini dilakukan dengan menggunakan koefisien pearson correlation product moment, untuk menguji interaksi asosiatif/interaksi bila datanya berbentuk interval atau rasio dan penentuan koefisien.

Untuk melihat interaksi atau korelasi, maka dari itu penulis menggunakan analisis dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh (sugiyono, 2022) sebagai berikut:

- 1) 0,00 – 0,199 : sangat rendah
- 2) 0,20 – 0,399 : rendah
- 3) 0,40 – 0,599 : sedang
- 4) 0,60 – 0,799 : kuat
- 5) 0,80 – 1,00 : sangat kuat

c. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2018) :

“koefisien determinasi (R^2) dalam intinya mengukur seberapa jauh kemampuan contoh dalam memperlihatkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan antara nol & 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati suatu variabel berarti variabel-variabel independent menaruh hamper seluruh keterangan yang diharapkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”

Berikut ini adalah rumus untuk mencari koefisien determinasi

dengan menggunakan empat variabel dependen:

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3} =$$

$$\sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 + (ryx_4)^2 - 2 \cdot (ryx_1)^2 \cdot (ryx_2)^2 \cdot (ryx_2)^2 \cdot (ryx_3)^2 \cdot (rx_1x_2x_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

X1 : Promosi Jabatan

X2 : Keadilan Kompensasi

X3 : Lingkungan Kerja

Diketahui:

$R_{y \cdot x_1x_2x_3}$: Korelasi antara variabel X₁, X₂, dan X₃ secara bersamaan dengan variabel Y

R_{yx_1} : Korelasi Product Momen antara X₁ dengan Y

R_{yx_2} : Korelasi Product Momen antara X₂ dengan Y

R_{yx_3} : Korelasi Product Momen antara X₃ dengan Y

$R_{y \cdot x_1x_2x_3}$: Korelasi Product Momen antara X₁, X₂, dan X₃

Dengan kesimpulan:

- a. Jika $R^2 = 0$, maka tidak akan sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependen.
- b. Jika $R^2 = 1$, presentase sumbang pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependen adalah

sempurna.

6. Hipotesis Penelitian

a. Uji T

Pengujian individual menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara simultan secara parsial dalam menerangkan variabel dependennya.

Menurut (sugiyono, 2022) uji signifikan t dapat dilakukan dengan cara menggunakan rumus tersebut:

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

Keterangan:

t = pengujian hipotesis

r = koefisien korelasi

r² = koefisien determinan

n = jumlah responden

perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Ho1 : artinya tidak terdapat adanya pengaruh pada variabel X1(Promosi Jabatan), terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

H_a1 : artinya terdapat pengaruh pada variabel X1(Promosi Jabatan), terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

2. H_{02} : artinya tidak terdapat adanya pengaruh pada variabel X_2 (Keadilan Kompensasi), terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

H_{a2} : artinya terdapat pengaruh pada variabel X_2 (Keadilan Kompensasi), terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

3. H_{03} : artinya tidak terdapat adanya pengaruh pada variabel X_3 (Lingkungan Kerja), terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

H_{a3} : artinya terdapat pengaruh pada variabel X_3 (Lingkungan Kerja), terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

4. H_{04} : artinya tidak terdapat adanya pengaruh pada variabel X_1 (Promosi Jabatan), X_2 (Keadilan Kompensasi), X_3 (Lingkungan Kerja), terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

H_{a4} : artinya terdapat pengaruh pada variabel X_1 (Promosi Jabatan), X_2 (Keadilan Kompensasi), X_3 (Lingkungan Kerja), terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

Untuk menguji hipotesis nol (H_0) memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika nilai $t_{hitung} \leq$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

pada kolom signifikan digunakan uji probabilitas dalam penelitian ini dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 akan ditolak dan H_a diterima
- b. Jika probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 akan diterima dan H_a ditolak

bila H_0 diterima, maka hal ini memperlihatkan bahwa variabel independen ini dipengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen & sebaliknya bila H_0 ditolak, maka variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Pengujian ini bisa dilakukan menggunakan membandingkan besarnya angka F penelitian menggunakan F_{tabel} , dengan memakai cara sebagai berikut:

1. Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada table Anova yang diharapkan dari output program IBM SPSS
2. Menghitung Ftabel dengan taraf signifikansi tertentu
3. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 akan ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 akan diterima dan H_a ditolak
4. Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a yang akan diterima

Pada pengujian simultan akan diuji dampak keempat variabel independent secara Bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji static yang digunakan dalam pengujian simultan merupakan Uji F atau yang biasa dianggap menggunakan *Analysis Of Varian* (ANOVA).

Pengujian hipotesis menurut (sugiyono, 2017):

Dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut ini:

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

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

n = jumlah anggota sampel

k = jumlah variabel independent

setelah mendapatkan nilai F_{hitung} ini, kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,5 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau 5% derajat kebebasan digunakan untuk menentukan F_{tabel} .

