

Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Global Printpack Indonesia

Wiki Ariya Gouwtama*

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
wikiariyagouwtama@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:

Promosi Jabatan
Keadilan Kompensasi
Lingkungan kerja
Kepuasan

Abstrak

Tujuan dari riset ini, ialah untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja karyawan pada PT. Global Petnpack Indonesia dipengaruhi oleh promosi jabatan, pandangan keadilan kompensasi, serta lingkungan kerja. Riset ini menggunakan metode riset lapangan yang melibatkan pemberian kuesioner kepada 160 responden yang semuanya ialah PT. Personel Global Printpack Indonesia. Analisis model statis digunakan untuk pengujian hipotesis dan meliputi koefisien determinasi (R^2), uji F, uji T, uji reliabilitas, maupun regresi linier berganda.

Pengolahan data dengan SPSS v25 menghasilkan persamaan linear $Y = 3.547 + 0.910 + 0.299 + 0.00$ yang menyatakan bahwa ketika variabel X_1 (Promosi Jabatan), X_2 (Keadilan Kompensasi), serta X_3 (Lingkungan Kerja) meningkat selama penurunan 1 poin, variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) akan meningkat atau menurun masing-masing senilai 0,910, 0,299, serta 0,00.

Nilai $F^{\text{hitung}} (329,161) > F^{\text{tabel}} (2,66)$ serta skor dari signifikasinya ialah $0,00 < 0,05$ diturunkan berdasarkan temuan uji hipotesis. T^{hitung} untuk promosi jabatan ialah bernilai $18,215 > 1,65468$ pada tabel distribusi, $5,336 > 1,65468$ pada t^{hitung} keadilan kompensasi, serta $0,12 > 1,97681$ pada t^{hitung} lingkungan kerja. Hasilnya, H_0 ditolak serta H_a diterima, yang menunjukkan bahwasanya keadilan kompensasi serta lingkungan kerja memiliki sebuah pengaruh positif maupun secara signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT. Global Printpack Indonesia, Lingkungan Kerja tidak berimbas positif atau signifikan kepada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan temuan riset, terdapat hubungan yang cukup menguntungkan antara kepuasan kerja pada karyawan di PT. Global Printpack Indonesia dan faktor promosi pekerjaan, keadilan kompensasi, maupun lingkungan kerja.

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, dunia usaha harus mampu meningkatkan efektivitas operasional. Salah satu harapannya ialah peningkatan dari sumber daya manusia inkompeten ke kompeten dari segi aktivitas pekerjaannya. Seluruh bisnis yang aktif memiliki akses ke kapasitas manusia serta non-manusia. Sumber daya manusia menjadi penting karena individu berpartisipasi aktif dalam semua tindakan organisasi (Kusnawan, 2021). Orang-orang dalam organisasi bertindak sebagai perencana, pelaku, serta penentu dalam mencapai tujuan organisasi dan mengukur perkembangan organisasi. Karena mereka berasal dari berbagai asal dan memiliki berbagai emosi, pikiran, dan keinginan, manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya. Karyawan akan mengerahkan lebih banyak upaya dan menggunakan semua pengetahuan, keterampilan, dan energi mereka untuk mencari pekerjaan dalam upaya meningkatkan kualitas hidup mereka.

Bahkan manusia memiliki kebutuhan yang seringkali tidak terbatas, serta tuntutan manusia secara alami datang dalam berbagai bentuk maupun intensitas. Dengan kata lain, manusia selalu berusaha untuk memuaskan hasratnya, yang terus menerus tumbuh dan berkembang. Manusia didorong untuk berpartisipasi dalam semua kegiatan, meskipun tidak semuanya dipandang sebagai tenaga kerja. Memenuhi keinginan

manusia didefinisikan sebagai bentuk keinginan, hasrat, kenikmatan yang digapai. Karena tingkat kebahagiaan setiap orang beragam berlandaskan penilaian sistematis yang dibebankan kepadanya, maka kepuasan kerja pada hakekatnya ialah perhatian pribadi. Oleh karena itu, kepuasan dapat didefinisikan sebagai penilaian perasaan bahagia atau tidak bahagia seseorang, kepuasan ataupun ketidakpuasan di tempat kerja. Semakin tinggi seseorang menilai aktivitas yang diyakini sejalan dengan preferensi pribadi, semakin puas seseorang dengan aktivitas tersebut. Pada dasarnya ada dua kategori elemen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan: faktor intrinsik serta efek ekstrinsik. Sistematisa pengajian, lokasi pekerjaan, suasana pekerjaan ialah sebagian dari unsur ekstrinsik. Sedangkan intrinsik berasal dari sifat ataupun pemikiran karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Promosi Jabatan

Promosi jabatan ialah sebuah peningkatan satu posisi lebih tinggi dengan kompensasi lebih tinggi, lebih banyak fasilitas, lebih banyak tanggung jawab, serta lebih banyak kesempatan. Peluang promosi biasanya muncul ketika perusahaan meningkatkan aktivitasnya, ketika seorang pekerja mencapai usia pensiun, atau ketika orang tersebut meninggalkan posisinya. Meskipun demikian, karena keahlian mereka yang unik, karyawan tertentu juga diangkat ke peran yang telah dibuat dengan sengaja. promosi yang sedang dipertimbangkan. Promosi sering ditentukan oleh dua faktor: bakat ataupun kompetensi serta masa kerja ataupun senioritas.

Keadilan kompensasi

Kompensasi yang Adil “Keadilan Kompensasi didasarkan pada premis bahwa seseorang akan puas dengan upahnya ketika persepsi tentang gaji dan apa yang menurut mereka wajar,” (Albar & Fitri, 2018). Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas usahanya atas nama perusahaan atau organisasi merupakan keadilan (Sugiyono, 2022). Kompensasi: “Inti kompensasi ialah keadilan. Jika karyawan merasa kompensasi adil maka, akan terbentuk kepuasan serta peningkatan sebuah motivasi agar bisa meningkatkan kinerja yang dimilikinya (Hidayat, Tjahjono, & Fauziy, 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah sebuah tempat dimana karyawan akan beroperasi dalam hal aktivitas yang dijalankannya baik berupa kewajiban maupun keharusan yang dijalankannya. Lingkungannya sendiri bisa berupa alat, suasana lokasi, pencahayaan, serta seluruh alat maupun orang yang berada di lingkungan tersebut. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat tergantung pada sifat ataupun kebijakan yang dipunyai oleh perusahaan yang bersangkutan (Kusnawan, 2021).

Kepuasan Karyawan

Seorang karyawan puas dengan keadaan kerja tergantung perasaan yang dimilikinya karena belum tentu semua karyawan memiliki perasaan yang sama akan kepuasan pada pekerjaan mereka (Nabawi, 2019). Hal ini terlihat dari perspektif pekerja yang optimis tentang pekerjaan mereka dan setiap tantangan yang mereka hadapi untuk mencapai kepuasan kerja. Karyawan yang tidak bahagia di tempat kerja tidak akan pernah merasa terpenuhi secara psikologis, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan sikap atau perilaku yang tidak menyenangkan yang selanjutnya dapat menyebabkan iritasi. dapat bekerja dengan baik, gembira, dan aktif serta dapat bekerja lebih baik dari karyawan lainnya.

III. METODE

Jenis Data

Observasi, wawancara, serta kuesioner pada subjek riset memungkinkan pengumpulan data utama (primer), yang kemudian digunakan dalam riset.

Melalui perantara atau tidak langsung, buku-buku ilmiah, publikasi riser sebelumnya, maupun internet digunakan untuk mengumpulkan data sekunder untuk riset ini yang relevan dengan variabel riset.

Sumber Data

Sumber data primer dapat dikumpulkan dengan mempergunakan kuesioner yang diberikan kepada responden karyawan PT. Global Printpack Indonesia, wawancara dengan orang-orang yang terlibat, maupun hasil dari observasi secara langsung pada objek studi di perusahaan tersebut.

Buku-buku ilmiah yang relevan dengan variabel riset ini, publikasi riset sebelumnya, serta internet yang berkaitan dengan variabel riset digunakan sebagai sumber data sekunder untuk riset ini.

Populasi dan Sampel

Populasi terdiri dari hal-hal atau punindividu-individu dengan atribut maupun karakteristik tertentu yang dipilih oleh Periset untuk dianalisis agar bisa menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Periset menggunakan 160 responden dari PT. Global Printpack Indonesia sebagai ukuran sampel untuk riset ini. Pengambilan sampel jenuh ialah ragam dari sampel, manakalah anggotanya skala kurang dari 30 maka, sampel yang diambil ialah seluruh anggota, dimana sensus ialah sebutan dari sampel jenuh (Sugiyono, 2017).

IV. HASIL

1. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.864	.861	2.60358

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4.51 di atas memperlihatkan:

1. Kolom R pada model 1 memiliki koefisien korelasi senilai 0,929. Hal tersebut memperlihatkan promosi jabatan pada kepuasan kerja ada pengaruh yang signifikan.
2. Kolom *R square* pada model 1 memperlihatkan bahwasanya koefisien korelasi, atau $0,929 \times 0,929 = 0,864$, dikuadratkan untuk menghasilkan nilai *R square* senilai 0,864. Menurut *R square* yang disebut juga dengan koefisien determinasi, besarnya pengaruh sistem kerja pada kinerja karyawan adalah senilai 86,4%, dengan faktor lain yang mempengaruhi sisanya senilai 10% ($100\% - 86,4\% = 13,6\%$).
3. Pada model 1, kolom *adjusted R square* ialah senilai 0,861.
4. *Std. Error of the Estimate* untuk model 1 ialah 2,60358. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi ini layak untuk diterapkan.

2. Tabel Uji Hipotesis

a. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.547	1.229		2.886	.004
	PROMOSI JABATAN	.910	.050	.744	18.215	.000
	KEADILAN	.299	.056	.245	5.336	.000
	KOMPENASAI					
	LINGKUNGAN KERJA	.000	.036	.000	.012	.991

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4.52 di atas memperlihatkan:

1. $T_{hitung} = 18,215$ serta $H_1 =$ Pengaruh Jabatan Promosi pada Kepuasan Kerja Karyawan ialah $0,744 < 0,05$ serta $T_{hitung} > T_{tabel} 1,6546$. Oleh karena itu jabatan promosi memiliki pengaruh yang menguntungkan serta memiliki keterkaitan positif pada kepuasan kerja karyawan di PT. Global Printpack Indonesia akibatnya H_0 ditolak serta H_a disetujui.
2. $H_2 = T_{hitung}$ senilai $5,336$ serta pengaruh keadilan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan bernilai $0,245 < 0,05$. $T_{hitung} > T_{tabel} 1,6546$. Akibatnya H_0 ditolak serta H_a diterima, hal ini memperlihatkan bahwasanya Keadilan Kompensasi berimbang baik serta besar pada kepuasan kerja karyawan di PT. Global Printpack Indonesia.
3. Nilai $T_{hitung} 0,12 > T_{tabel} 1,65468$ serta $H_3 =$ Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan ialah $0,00 < 0,05$. Akibatnya bisa diikhtisarkan H_0 diterima serta H_a ditolak, hal ini membuktikan bahwasanya Lingkungan Kerja tidak berimbang positif maupun signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

b. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6693.778	3	2231.259	329.161	.000 ^b
	Residual	1057.466	156	6.779		
	Total	7751.244	159			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4.53 di atas memperlihatkan:

Menghitung $F_{tabel} = (k;n-k)$ dengan probabilitas 5% akan menghasilkan nilai F_{hitung} . Hasilnya, akan mendapatkan $(4; 160-4) = (3;156)$ serta keluaran F_{tabel} ialah 2,66.

Bisa diikhtisarkan:

$H_4 =$ Nilai $F_{hitung} (329,161) > F_{tabel} (2,66)$ serta signifikasinya $0,00 < 0,05$ menyebabkan H_0 ditolak serta H_a diterima, yang memperlihatkan bahwasanya Promosi Jabatan, Keadilan Kompensasi, serta Lingkungan Kerja semuanya berdampak pada Kepuasan Karyawan di PT. Global Printpack Indonesia.

V. KESIMPULAN

1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Global Printpack Indonesia.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh $0,744 < 0,05$ serta $T_{hitung} 18,215 > T_{tabel} 1,65468$ pada kepuasan kerja karyawan. Akibatnya bisa diikhtisarkan H_0 ditolak serta H_a diterima, dengan ketentuan Promosi Jabatan di PT. Global Printpack Indonesia berimbang positif maupun signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Global Printpack Indonesia.

Berlandaskan temuan pengujian hipotesis, hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan keadilan kompensasi ialah $0,245 < 0,05$, dengan $T_{hitung} 5,336 > T_{tabel} 1,654$. Akibatnya H_0 ditolak serta H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwasanya Keadilan Kompensasi memiliki sebuah pengaruh baik serta besar pada kepuasan kerja karyawan di PT. Global Printpack Indonesia.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Global Printpack Indonesia.

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari hasil uji hipotesis dapat diketahui pengaruh aspek Lingkungan Kerja pada aspek Kepuasan Kerja Karyawan bernilai $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,12 > t_{tabel} 1,97681$. Maka

bisa diikhtisarkan H_0 diterima serta H_a ditolak yang berarti aspek Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh begitu positif serta tidak memiliki keterkaitan signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT. Global Printpack Indonesia.

Pengaruh lingkungan kerja kepada kepuasan kerja karyawan ditunjukkan senilai $0,00 < 0,05$ serta nilai $T^{\text{hitung}} 0,12 > T^{\text{tabel}} 1,97681$ berlandaskan temuan pengujian hipotesis. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya H_0 diterima serta H_a ditolak, hal ini membuktikan bahwasanya Lingkungan Kerja di PT. Global Printpack Indonesia tidak memberikan dampak positif yang substansial pada kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Promosi Jabatan, Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Global Printpack Indonesia.

Berlandaskan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwasanya $F^{\text{hitung}} (329,161) > F^{\text{tabel}} (2,66)$ serta signifikasinya $0,00 < 0,05$ diikhtisarkan H_0 ditolak serta H_a diterima yang menunjukkan bahwa Promosi Jabatan, Kompensasi Keadilan, serta Lingkungan Kerja semuanya berdampak pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Global Printpack Indonesia baik secara bersamaan maupun bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Albar, T., & Fitri, F. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Organisasi, Keadilan Kompensasi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Fraud (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kota Lhokseumawe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 3(3), 527–537.
- Hidayat, M., Tjahjono, R., & Fauziy. (2017). Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(1), 45–60. doi:<https://doi.org/10.18196/bti.81082>

Kusnawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183.
doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Sugiyono. (2017). Skala pengukuran penelitian ilmiah.

Sugiyono. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Sumber Daya Manusia : Kuantitatif, Kualitatif, Dan Studi Kasus.