

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV MITRA USAHA SURABAYA

Anugrah Hendra Dana
anugrahhendra13@gmail.com
Anton Eko Yulianto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

A comfortable work environment can support activities within the company, this needs to be maintained with promotions, compensation and an appropriate work environment that will create good job satisfaction and increase employee productivity to achieve company goals. Apart from that, job satisfaction is an important factor in creating employee attitudes and work results in their work. This research aims to determine the effect of promotion, compensation and work environment on employee satisfaction at CV Surabaya Business Partners. The method used is a descriptive method with multiple linear regression analysis tests with SPSS 27 version. Data was obtained through distributing questionnaires to a total of 37 respondents who worked as employees at CV Surabaya Business Partners. The results of the statistical test (t) showed that the work environment, promotion and compensation were significantly positive with employee job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Promotion, Compensation.

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung suatu kegiatan di dalam perusahaan, hal ini perlu dijaga dengan promosi, kompensasi dan lingkungan kerja yang sesuai akan menciptakan kepuasan kerja yang baik dan meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan sikap dan hasil kerja karyawan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di CV Mitra Usaha Surabaya. Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan uji analisis regresi linier berganda dengan versi SPSS 27. Data diperoleh melalui penyebaran kuisioner dengan jumlah 37 responden yang bekerja sebagai karyawan di CV Mitra Usaha Surabaya. Hasil uji statistik (t) yang didapatkan bahwa lingkungan kerja, promosi dan kompensasi signifikan positif dengan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Promosi, Kompensasi.

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi kompetisi persaingan dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan diminta untuk melakukan optimalisasi di berbagai aspek sumber daya yang dimiliki perusahaan baik dari segi modal, mesin, sarana kerja, metode kerja, bahan baku, pemasaran ataupun Sumber Daya Manusia. Perusahaaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, yang bilamana kinerjanya rendah maka terhambatlah pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan dalam bekerja bisa sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, karna hal itulah kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam mengembangkan usaha perusahaan dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan. Karyawan cenderung akan meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas apabila kepuasan karyawan terpenuhi. Dengan kata lain, kinerja seorang karyawan terus meningkat seiring tercapainya sebuah kepuasan dalam bekerja. Ketika seorang karyawan

merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka secara psikologis karyawan akan mengerahkan seluruh usahanya semaksimal mungkin serta mengeluarkan kemampuannya secara maksimal dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan penuh totalitas. Adanya rasa kurang puas dan tidak puas dalam bekerja dapat memberikan efek negative seorang karyawan, contohnya karyawan menjadi kurang produktif, semangat bekerja karyawan yang menurun, tingkat ketidakhadiran karyawan meningkat, hingga munculnya rasa ingin keluar dari tempat kerja. Karena itulah salah satu cara yang bisa diambil sebuah perusahaan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah mengupayakan adanya kepuasan kerja para karyawannya sebagai motivasi atas totalitas dalam berkerja yang dapat menghasilkan keuntungan untuk perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari CV Mitra Usaha yang merupakan objek penelitian seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, yang menyebutkan bahwa terjadi tingkat perputaran yang dinamis pada perusahaan ini.

Tabel 1.
Tingkat Perputaran karyawan (*Turn Over*) CV Mitra Usaha Surabaya

Tahun	Jumlah
2020	8%
2021	11%
2022	13%
2023	15%

Sumber: Data Sekunder, 2024

Berdasarkan data *turn over* yang ada pada perusahaan, maka jumlah prosentase tingkat *turn over* tergolong tinggi. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak sesuai harapan menjadi permasalahan yang sering dirasakan karyawan. Lingkungan kerja yang baik, dan sehat akan memberikan tingkat kepuasan karyawannya dan akan menimbulkan efek positive seperti, lingkungan kerja yang nyaman, kualitas kerja yang lebih baik, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan sebagainya. Promosi adalah kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Selanjutnya, pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Promosi itu sendiri sebenarnya mempunyai nilai, karena promosi merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya. 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.

Kompensasi memberikan ruang bagi para karyawan menumbuhkan peluang dan membangun persaingan yang ketat untuk memotivasi dalam bekerja yang lebih efisien dan efektif. Hal lainnya yang bisa dilakukan oleh pimpinan selain untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, tentunya diluar dalam hal meningkatkan kinerja para karyawannya yakni dengan cara mempromosikan karyawannya yang berprestasi itu sendiri Selain itu, pimpinan juga wajib memikirkan apa yang menjadi kesenangan para karyawannya salah satunya dengan cara memberi gaji atau upah yang wajar dan tunjangan yang layak setiap tahunnya serta mempersilahkan karyawannya untuk mengambil jatah cutinya. Dengan memberikan faktor kesenangan tersebut, diharapkan kepuasan atau semangat dalam bekerja tersebut lebih meningkat sehingga berpengaruh dalam pencapaian target yang telah dibebankan perusahaan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan

kerja karyawan pada perusahaan CV Mitra Usaha Surabaya?, (2) Apakah Promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan CV Mitra Usaha Surabaya?, (3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV Mitra Usaha Surabaya? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2007: 202) sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2006:10) berpendapat pada seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2009:03) faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat atau ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan penunjang terlaksananya pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sikap pekerjaan yang monoton atau tidak.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Menurut Ende dan Firdaus (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Muhammad Bakri dan Yadi (2020) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sulistyaningsih dan Martini (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi seseorang bekerja, metode kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Junaidi (2021) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada ditempat para pekerja yang berupa alat-alat perkakas, ruangan untuk bekerja, sarana dan prasarana, pencahayaan, kebersihan untuk memberikan rasa nyaman untuk seorang pekerja menyelesaikan suatu pekerjaan.

Promosi

Promosi mempunyai peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan. Promosi jabatan mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan secara keseluruhan. Dengan memberikan

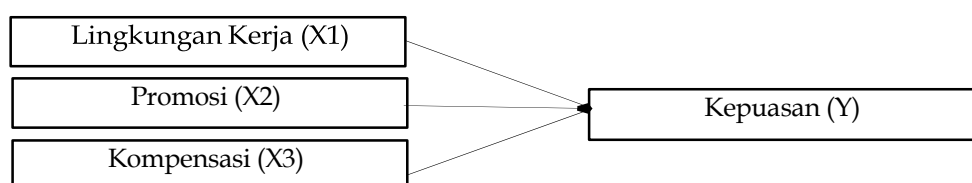
kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang Promosi mempunyai peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti- nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Promosi jabatan mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan secara keseluruhan. Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang. Menurut Siagian (2013:169) yang dimaksud promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan darisatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar.

Kompensasi

Kompensasi itu sangat penting, karena menyangkut kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat. Semakin tinggi kompensasi suatu organisasi tersebut, dan semakin rendah kompensasi karyawan organisasi yang bersangkutan akan semakin terlihat nyata penderitaan dan kemiskinan para karyawan. Kompensasi lebih luas dari pada pembayaran gaji dan upah karena gaji atau upah lebih menekankan pada wujud finansial atau uang saja. Menurut Rivai (2004) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM (manajemen sumber daya manusia) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maka perusahaan perlu untuk memberikan lingkungan kerja yang baik dan positif. Lingkungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan sangat diharapkan oleh karyawan agar bisa bekerja dengan maksimal dan bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk dalam suatu perusahaan maka karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal dan karyawan tidak mendapat kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja disekitar karyawan harus dijaga dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan merasa puas saat bekerja. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heriana *et al.* (2021) dan Widjaya *et al.* (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanungkali (2022) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diharapkan oleh karyawan atas prestasi kerja yang telah dilakukannya. Pemberian promosi bagi pegawai yang berprestasi dalam bekerja sangatlah penting, karena disamping karyawan merasakan keadilan, juga karyawan berprestasi tersebut akan dapat terus meningkatkan lagi prestasinya dalam bekerja serta menjaga tingkat kepuasan kerjanya dan loyal pada perusahaan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar (2017), Damayanti dan Harini (2018), Heriana dan Puja (2021), Mantouw dan Punuindoong (2022) menunjukkan hasil bahwa promosi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widjaya *et al.* (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan sebaiknya memperhatikan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan secara berkala, dan besaran kompensasi yang akan diberikan sebaiknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku mengenai pemberian kompensasi tersebut. Dalam pemberian kompensasi, peran pemimpin yang adil dan bertanggung jawab juga diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang menerima kenaikan kompensasi akan merasa lebih puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan yang tidak. Semakin kecil kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan maka kemungkinan penurunan kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widjaya *et al.* (2021) dan Damayanti dan Harini (2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bunawan dan Turangan (2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis data bersifat kuantitas/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis pengaruh antar variabel-variabel yang telah dirumuskan, yaitu variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gambaran Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Mitra Usaha

Surabaya yang berjumlah 37 karyawan yang ada dalam perusahaan. Teknik pengambilan sampel (*teknik sampling*) adalah teknik yang digunakan untuk mengambil anggota sampel yang merupakan sebagian dari populasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* digunakan untuk mengambil sampel agar terjamin representatifnya terhadap populasi. Cara yang digunakan untuk pengambilan sampel ada beberapa macam yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih mejadi anggota sampel. Sedangkan *Non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer ini diperoleh oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan CV Mitra Usaha Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Variabel Penelitian

Variabel penelitian menggunakan dua variabel yaitu variabel inpendent dan variabel dependen. Variabel independent yang digunakan pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, promosi dan kompensasi. Sedangkan variabel kepuasan karyawan merupakan variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan CV Mitra Usaha Surabaya. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Promosi (X2)

Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Kompensasi (X3)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka (Rivai 2004). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM (manajemen sumber daya manusia) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2007:202) sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan SPSS. Analisis data adalah proses pengolahan data untuk tujuan menemukan informasi yang berguna yang dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk memecahkan suatu masalah. Analisis kuantitatif yang dilakukan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deksripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum dan nilai minimum. Nilai rata-rata digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel penelitian. Nilai maksimum–minimum digunakan untuk melihat maksimum dan minimum populasi dari sampel. Hal ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran keseluruhan dari sampel yang berhasil dikumpulkan dan memenuhi syarat untuk dijadikan sampel penelitian.

Analisis Linier Regresi Berganda

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari hasil regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah signifikan atau nyata. Uji t dalam penelitian ini melihat nilai signifikan dengan nilai alpha (α) sama dengan 5% atau 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh nyata secara bersamaan antara Perilaku Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan menggunakan nilai alpha (α) sebesar 5% atau 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dari data yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Perhitungan uji normalitas ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians pada nilai residual pengamatan satu dengan yang lainnya. Persamaan regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam datanya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada hubungan

atau tidak ada hubungan antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 27, maka diperoleh hasil regresi linier berganda seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2.

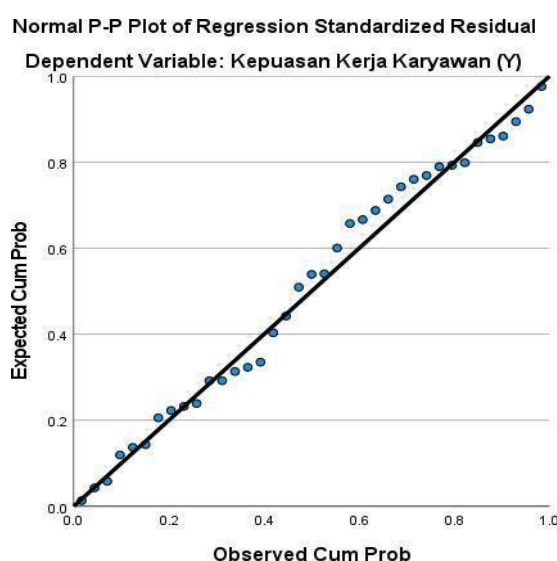
Tabel 2
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		t	Sig.
	B	Std.		
(Constant)	0,079	3,468	0,023	0,982
Lingkungan Kerja (X1)	0,193	0,080	2,401	0,022
Promosi (X2)	0,199	0,080	2,476	0,019
Kompensasi (X3)	0,321	0,126	2,541	0,016

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Uji normalitas adalah alat uji variabel yang digunakan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman pengambilan keputusan kriteria data normal atau tidak. Berdasarkan uji one sample kolmogorov-smirnov test dapat diketahui pengujian normalitas untuk data diatas menunjukkan bahwa pada model regresi berganda yang dibuat telah mengikuti distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan

dalam penelitian ini data berdistribusi normal. Selain menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, untuk mendeteksi data telah berdistribusi dengan normal atau tidak dapat menggunakan grafik normal probability plot dengan ketentuan jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data telah mengikuti distribusi normal. Berdasarkan pada Gambar 2 yang menunjukkan gambar *Normal P-P Plot* di atas menunjukkan bahwa data uang digunakan telah berdistribusi dengan normal yang ditunjukkan dengan titik-titik yang terlihat menyebar atau mendekarti garis diagonal dan searah mengikuti garis diagonal, sehingga data memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan sebagai prasyarat model uji regresi dan data harus terhindar dari masalah multikolinieritas. Dasar Pengambilan Keputusan Uji Multikolinieritas diambil dari dari Nilai *Tolerance* dan VIF.

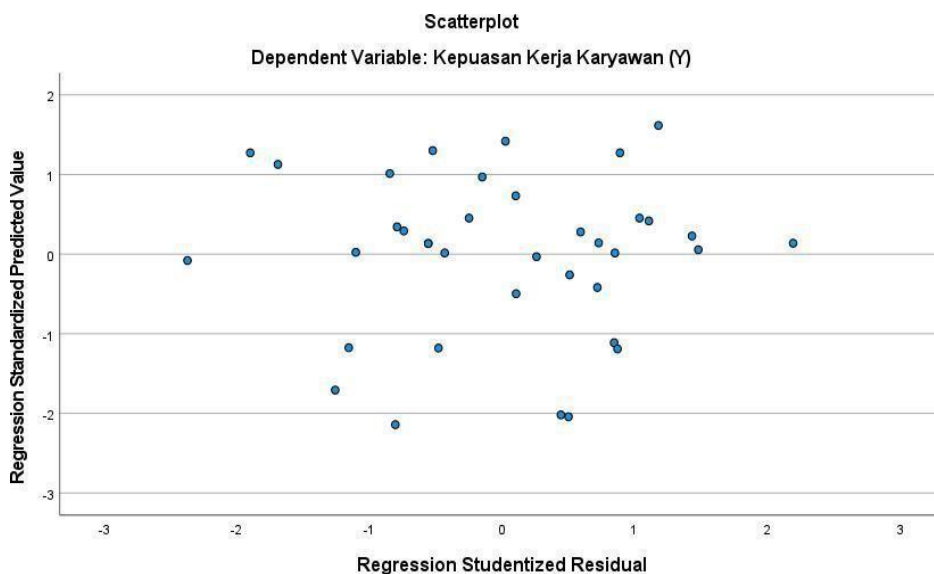
Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Variabel Independent</i>	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,970	1,030	Tidak terjadi multikolinieritas
Promosi (X2)	0,687	1,455	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X3)	0,699	1,430	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil pengujian dari variabel diatas didapatkan nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 pada keseluruhan variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan yang artinya model persamaan regresi ini tidak terjadi potensi korelasi antar variabel bebas dan dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedasitas
Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Salah satu persyaratan dalam model uji regresi yaitu dimana tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Sementara jika terjadi gejala atau masalah heterokedastisitas ini akan berakibat pada sebuah keraguan / ketidakakuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* yang menunjukkan data tidak membentuk pola tertentu dan mengindikasi *residual error* memiliki varian yang konstan disebut homokedastisitas, namun jika berbentuk pola yang jelas dan varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Sebuah model regresi yang baik yaitu ketika tidak terjadi heteroskedasitas seperti hasil yang ditunjukkan pada Gambar 3. Berdasarkan hasil dari Gambar 3, grafik *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa data tersebar pada posisi diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas pada penyebaran titik tersebut, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedasitas pada model persamaan regresi dan layak digunakan.

Hasil Uji F

Uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji apakah pengaruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil Uji F ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Statistik F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	95,705	3	2,507	31,902	12,725
	Residual	82,728	33			0,000 ^b
	Total	178,432	36			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Promosi (X2)

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output ANOVA diatas diketahui nilai Sig. adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1), Promosi (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai F Hitung sebesar 12,725. Karena nilai F Hitung $12,725 > F$ Tabel 2,658. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1), Promosi (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan kedua pembahasan dalam uji F diatas, maka kita dapat membuat kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1), Promosi (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dasar pengambilan keputusan uji koefisien determinasi (R^2) yaitu, bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$ maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,732 ^a	0,536	0,494	1,58332

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan nilai output diatas, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,536. Nilai ini berasal dari pengadrangan nilai koefisien korelasi (R), yaitu $0,732 \times 0,732 = 0,536$. Diketahui nilai Koefisien determinasi sebesar 0,536 atau 53,6%. Artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Promosi (X2) dan Kompensasi (X3) mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 53,6%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

Hasil Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian. Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam model analisis regresi linier sederhana ataupun regresi linier berganda. Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Hasil pengujian uji t dari masing – masing variabel seperti pada Tabel 6.

Tabel 6

Hasil Uji Statistik (t)			
Variabel	t	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	2,401	0,022	Berpengaruh signifikan
Promosi (X2)	2,476	0,019	Berpengaruh signifikan
Kompensasi (X3)	2,541	0,016	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,401 > t$ tabel 2,034. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Promosi (X2) memiliki nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,476 > t$ tabel 2,034. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Promosi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dan variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai signifikansi $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,541 > t$ tabel 2,034. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikansi pada Uji t yaitu sebesar $0,022 < 0,005$ dan t hitung memiliki nilai $2,401 > t$ tabel 2,034. Sehingga, apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan maka variabel kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.

Oleh karena itu hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima. Adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan arti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik pula kepuasan kerja dari karyawan. Lingkungan kerja yang baik dari perusahaan sangat diharapkan oleh karyawan agar dapat memberikan kinerja yang maksimal serta kepuasan dalam bekerja, sedangkan apabila lingkungan kerja buruk akan berdampak pada rasa tidak nyaman karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu apabila CV Mitra Usaha Surabaya ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heriana dan Puja (2021), dan Widjaya *et al.* (2021) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Promosi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara promosi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikansi pada Uji t yaitu sebesar $0,019 < 0,005$ dan t hitung memiliki nilai $2,476 > t$ tabel $2,034$. Sehingga apabila variabel promosi mengalami kenaikan maka variabel kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Oleh karena itu hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima.

Adanya pengaruh positif dan signifikan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan arti bahwa jika promosi dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik maka kepuasan kerja dari karyawan akan semakin meningkat. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diharapkan oleh karyawan atas prestasinya dalam bekerja. Pemberian promosi bagi pegawai yang berprestasi dalam bekerja sangatlah penting, karena disamping karyawan merasakan keadilan, juga karyawan berprestasi tersebut akan dapat terus meningkatkan lagi prestasinya dalam bekerja serta menjaga tingkat kepuasan kerjanya dan loyal pada perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar (2017), Damayanti dan Harini (2018), Heriana dan Puja (2021), Mantouw dan Punuindoong (2022) menunjukkan hasil bahwa promosi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikansi pada Uji t yaitu sebesar $0,016 < 0,005$ dan t hitung memiliki nilai $2,541 > t$ tabel $2,034$. Sehingga apabila variabel kompensasi mengalami kenaikan maka variabel kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Oleh karena itu hipotesis ketiga pada penelitian ini dapat diterima.

Adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan memberikan arti bahwa jika kompensasi diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku maka kepuasan kerja dari karyawan akan semakin meningkat. Bagi karyawan sendiri kompensasi merupakan bentuk *reward* dari perusahaan atas kerja keras dan dedikasi karyawan atas kinerjanya, sehingga jika kompensasi terus diberikan dan semakin meningkat maka dapat memberikan efek kepuasan kerja bagi para karyawan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widjaya *et al.* (2021) dan Damayanti *et al.* (2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada BAB 4, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil uji t sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $2,401 > t$ tabel 2,034. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada CV Mitra Usaha Surabaya maka kepuasan kerja para karyawan juga akan semakin meningkat, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil uji t sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $2,476 > t$ tabel 2,034. Artinya promosi yang diberikan CV Mitra Usaha kepada karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja baik terbukti mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil uji t sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $2,541 > t$ tabel 2,034. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh CV Mitra Usaha Surabaya mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, dan (4) Secara bersama-sama Variabel Lingkungan Kerja, Promosi Dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil uji f sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung $12,725 > f$ tabel 2,658. Yang berarti bahwa semakin tinggi atau semakin baik lingkungan kerja, promosi dan kompensasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Saran

Bagi pihak perusahaan CV Mitra Usaha Surabaya disarankan agar selalu menjaga dan meningkatkan fasilitas yang ada pada lingkungan kerja, pemberian promosi yang layak kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dan prestasi yang unggul serta kompensasi yang adil bagi seluruh karyawan. Karena sudah terbukti pada penelitian ini bahwa lingkungan kerja, promosi dan kompensasi mampu secara nyata meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Dan saran perbaikan kedepannya bagi CV Mitra Usaha Surabaya berdasarkan hasil temuan deskriptif variabel yang masih rendah pada penelitian ini sebagai berikut : (a) Oleh karena itu pencahayaan di kantor bisa dilakukan perbaikan seperti mengevaluasi kebutuhan pencahayaan dengan tenaga ahli, mengganti lampu yang sudah tua dengan baru, penempatan lampu yang cukup strategis agar dapat menjangkau semua area bisa dilakukan, (b) Untuk kedepannya diharapkan perusahaan dapat memberikan promosi jabatan yang lebih adil sesuai dengan kinerja karyawan agar tidak terjadi kecemburuan dalam lingkungan kerja. Perusahaan dapat melakukan perbaikan kriteria dan prosedur yang digunakan dalam proses promosi serta transparansi pemberian informasi tentang kenaikan jabatan, dan (c) Perusahaan disarankan untuk memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian gaji, yang mana posisi, tugas dan tanggungjawab apakah sudah sesuai dengan gaji yang diterima agar kepuasan karyawan meningkat.

Lalu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang dapat diuji untuk mengembangkan teori-teori baru yang dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian serupa di masa depan. Dengan melakukan hal ini, akan membuka peluang terciptanya literatur yang baru dan semakin berkembangnya teori yang berkaitan dengan bidang ini. Selain itu, penggunaan jumlah sample yang lebih banyak dapat dilakukan untuk menghasilkan temuan yang semakin relevan. Peneliti selanjutnya diharapkan juga agar melakukan penelitian pada bidang usaha lain diluar bidang usaha pada penelitian ini, karena permasalahan yang dihadapi berbagai jenis bidang usaha akan berbeda dari satu dan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, H. 2017. Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.
- Badriyah M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bunawan, I. dan Turangan, J. A. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286.
- Damayanti, S., dan Harini, S. 2018. Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*.
- Fabiolatesly N., Pio, R. J., dan Sambul, A. P. 2021. Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT PLN Persero Wilayah Manado. *Productivity*, 2(6), 494-498.
- Fathoni A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua, Yogyakarta: BPFE.
- Heriana, I. P. J. dan Puja, I. M. S. 2021. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Bali. WidyaAmrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 164-178.
- Mangkunegara. dan Anwar P. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mantouw, G. M., Pio, R. J., dan Punuindoong, A. Y. 2022. Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Girian Kota Bitung. *Productivity*, 3(1), 54-60.
- Ndang, M. S. dan Suyetty. 2010. *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Erlangga.
- Ningsih, S. W. 2019. Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Panungkelan, W. M. 2021. Pengaruh Knowledge Management dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Productivity* 1 (1), 37-45.
- Pio, R. J. and Tampi, J. R. E. 2018. The Influence Of Spiritual Leadership On Quality Of Work Life, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757-767.
- Samsuddin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen)* jilid 2. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Simanungkalit, R. F. 2022. Pengaruh Perilaku Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Siantar Narumonda.
- Widjaya, H., Budiono, H., Wiyanto, H., dan Dharmawan, F. 2021. Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding SENAPENMAS*, 1049-1058.