

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT MODERN PLASINDO MUTIARA**

Ahmad Fadli

Dosen Program Studi Manajemen STIE Mahkota Tricom Unggul
email: haqimdanyara@yahoo.co.id

Abstrak

PT. Modern Plasindo Mutiara merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi kantong plastik yang diekspor ke mancanegara. Tingginya angka *turnover intention* mengindikasikan banyak karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan pada PT. Modern Plasindo Mutiara yang berjumlah 470 orang. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. Teknik penarikan sampel menggunakan rumus Slovin dengan alpha 10%. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian koefisien determinasi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana sebesar 61,2% variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 37,9% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Promosi jabatan, Lingkungan, Kepuasan

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. 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. Kepuasan kerja karyawan akan dapat terlihat dari jumlah karyawan yang sering melakukan keluar dan masuk yang ada didalam perusahaan. Seorang karyawan yang tidak puas umumnya akan keluar dan masuk mencari perusahaan baru. Sedangkan bagi karyawan yang merasa puas tentunya karyawan tidak akan berpindah mencari perusahaan baru. Dengan harapan perusahaan baru tersebut mampu memberikan kepuasan yang diharapkan.

PT. Modern Plasindo Mutiara merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi kantong plastik yang diekspor ke mancanegara. Tingginya angka persaingan menuntut agar menjaga perusahaan meningkatkan daya saing produknya melalui upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan. Jika tidak kepuasan kerja akan menyebabkan karyawan tidak akan melakukan tindakan mengundurkan diri dari pekerjaannya.. Berikut adalah daftar angka turnover intention karyawan selama tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1: Daftar *Turnover Intention* Karyawan

Bulan	Jumlah
Januari	14
Februari	15
Maret	16
April	17
Mei	11
Juni	19
Juli	18
Agustus	19
September	12
Oktober	15
Nopember	10
Desember	13

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui bahwa tingkat *turnover intention* tertinggi terjadi pada bulan Juni dan Agustus sebanyak 19 karyawan. Sedangkan angka terendah tingkat *turnover intention* yaitu pada bulan Nopember sebanyak 10 karyawan. Faktor yang menyebabkan dari kesalahan tersebut yaitu masalah promosi jabatan akan keberlanjutan kontrak kerja karyawan. Promosi jabatan ini yang menyangkut status karyawan apakah kontrak diperpanjang atau tidak. Selama ini jika terjadi pergantian manajer baru khususnya di bagian produksi menyebabkan *turnover intention* semakin tinggi. Selanjutnya selama ini faktor penyebab tingginya *turnover intention* yaitu masalah lingkungan kerja. Selama ini diketahui bahwa lingkungan kerja yang ada berupa pengawasan dan perlakuan yang diterima karyawan terkesan pilih kasih. Hal ini dapat dilihat jika ada karyawan yang dekat dengan supervisor tidak ditegur atau diberikan surat peringatan. Kemudian kemudahan mendapatkan izin kerja juga sering permasalahan.

KAJIAN TEORI

Promosi Jabatan

Sebagai karyawan semua berharap mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sekarang. Mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dengan beban kerja yang ada tentunya berpeluang untuk mendapatkan promosi jabatan. Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lainnya (Nasib, 2020). Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima

kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya (Manulang dalam (Nasib, 2020).

Asas-asas promosi, yaitu: 1. Kepercayaan Promosi hendaknya beraskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut. Karyawan baru akan dipromosikan, jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan, dan kecakapannya dalam memangku jabatan. 2. Keadilan Promosi berdasarkan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan, dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif, tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang mempunyai peringkat (ranking) terbaik hendaknya mendapat kesempatan pertama untuk dipromosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang beraskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya. 3. Formasi Promosi harus beraskan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan (job description) yang akan dilaksanakan karyawan. Jadi, promosi hendaknya disesuaikan dengan formasi jabatan yang ada di dalam perusahaan (Hasibuhan dalam (Nasib, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan yang ada didalam perusahaan akan memiliki perbedaan yang unik yang tentunya tidak terdapat pada perusahaan lain. Lingkungan kerja dengan kondisi yang baik mendorong karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan betah bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik (Alex S. Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedermayanti, 2013).

Kepuasan Kerja

Masalah kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan memanglah sangat sulit untuk dipastikan. Karena rasa puas cenderung berubah dari waktu ke waktu. Selain karyawan sulit untuk menerima rasa puas yang sebenarnya. Bagi karyawan yang bekerja mencari pendapatan, maka sering kali karyawan berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya (Nasib, 2020). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Malayu Hasibuhan, 2014).

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan) Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan) Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai) Gagasan Value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan) Dalam Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
5. *Dispositional /genetic components* (komponen genetik) Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan (Wibowo, (Nasib, 2020).

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Perusahaan dalam memelihara dan mengembangkan karyawan dilakukan dengan adanya promosi jabatan. Promosi jabatan dilakukan dengan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Syarat dan ketentuan harus disosialisasikan kepada karyawan. Tujuannya agar promosi jabatan dapat diketahui apakah setiap karyawan memiliki kesempatan untuk dapat mengikuti program promosi jabatan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ballian, 2020) (Pebri, 2020) (Martin, 2020) menyatakan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika promosi jabatan ditingkatkan atau diperbaiki maka akan meningkatkan kepuasan kerja perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Perusahaan yang maju tentunya akan terdiri dari berbagai karyawan dengan latar belakang yang beragam. Misalnya suku, agama, ras dan sebagainya. Untuk dapat menjaga kenyamanan kerja diperlukan adanya lingkungan kerja yang mampu menyatakan berbagai latar belakang tersebut. Sehingga hal ini akan mengurai pemisahan (gap) diantara karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakuka oleh (Martin, 2018) (Nasib, 2019) (Nasib; Ratih Amelia, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif *eksplanatory*. Sifat penelitian deskriptif *eksplanatory* adalah penelitian bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain (Suharsimi Arikunto, 2014).

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 470 orang pada PT. Modern Plasindo Mutiara. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* berarti teknik pengambilan sampel secara sengaja. Cara pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan.

Tingkat kesalahan ditetapkan 10%.

Berikut perhitungannya ukuran sampelnya :

$$n = \frac{470}{1 + (470 \times 0.1^2)}$$

$$n = \frac{470}{1 + 4,7}$$

$$n = \frac{470}{5,7}$$

n = 82,4 digenapkan menjadi 82 responden. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 82 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang tepat sangat penting, karena menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar nyata dan dapat dipertanggungjawabkan. Metode yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. Observasi

Observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera.

2. Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linear berganda adalah seperti berikut ini :

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

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel Promosi jabatan (X₁)

b₂ = Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X₂)

x₁ = Variabel Promosi jabatan

x₂ = Variabel Lingkungan kerja

e = Standard error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2: Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.742	3.694		2.096	.039		
	X1	.664	.124	.540	5.346	.000	.297	3.372
	X2	.291	.080	.369	3.653	.000	.297	3.372

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 7,742 + 0,664X_1 + 0,291X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 7,742 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan Kepuasan kerja tetap sebesar 7,742 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel Promosi jabatan dan Lingkungan kerja tidak ditingkatkan, maka Kepuasan kerja masih sebesar 7,742 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b₁ sebesar 0,664 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika Promosi jabatan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,664 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b₂ sebesar 0,291 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,291 yang menunjukkan bahwa ketika Lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0,291 satuan.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 2 Berikut ini:

Tabel 2: Hasil Uji Koefisien Determinasi

		Model Summary ^b			
odel	M	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.872 ^a	.761	.755	2.672

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,872, artinya secara bersama-sama Promosi jabatan dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. Modern Plasindo Mutiara memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,755 (75,5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 24,5% variasi variabel terikat yaitu Promosi jabatan dan Lingkungan kerja pada model dapat menjelaskan variabel Kepuasan kerja pada PT. Modern Plasindo Mutiara sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard deviasi*. Dalam penelitian ini nilainya sebesar 2,672. Semakin kecil *standard deviasi* berarti model semakin baik.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres	1797.645	2	898.823	125	.00
	sion				.907	0 ^b
	Residu	563.964	79	7.139		
	al					
	Total	2361.610	81			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 125,907 > F_{tabel} 3,35$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($47-3=44$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Promosi jabatan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Modern Plasindo Mutiara.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4: Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.742	3.694			2.096	.039		
	X1	.664	.124	.540		5.346	.000	.297	3.372
	X2	.291	.080	.369		3.653	.000	.297	3.372

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Promosi jabatan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,346 > t_{tabel} 2,015$ ($n-k=47-3=44$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Promosi jabatan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Modern Plasindo Mutiara.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel Lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,653 > t_{tabel} 2,015$ ($n-k=47-3=44$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Modern Plasindo Mutiara.

Pembahasan**Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan (Ballian, 2020) (Pebri, 2020) (Martin, 2020) menyatakan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel Promosi jabatan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,346 > t_{tabel} 2,015$ ($n-k=47-3=44$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Promosi jabatan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Modern Plasindo Mutiara. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam (Malayu Hasibuan, 2014) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut:

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lainnya.
3. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Modern Plasindo Mutiara dalam memperbaiki sistem promosi jabatan yang ada. Kemudian dari sistem promosi jabatan dicantumkan beberapa point penting syarat dalam promosi jabatan tersebut. Selanjutnya dari sistem promosi jabatan disosialisasikan kepada seluruh karyawan bahwa promosi jabatan yang ada pada PT. Modern Plasindo Mutiara. Sehingga hal ini akan mengurangi rasa curiga para karyawan tentang sistem promosi jabatan yang sering dianggap sebagai kedekatan antara pimpinan dengan bawahan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Martin, 2018) (Nasib, 2019) (Nasib; Ratih Amelia, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel Lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,653 > t_{tabel} 2,015$ ($n-k=47-3=44$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Modern Plasindo Mutiara. Penelitian ini sejalan dengan teori (Alex S. Nitisemito, 2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersifat non fisik memiliki bagian lebih penting dibandingkan lingkungan kerja non fisik. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja non fisik tidak dapat dilihat secara kasat mata. Namun bisa dirasakan oleh setiap orang. Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Modern Plasindo Mutiara dalam meningkatkan lingkungan kerja yang ada melalui sistem pengawasan terhadap pekerjaan karyawan. Hasil dari sistem pengawasan yang ada akan dapat dijadikan bahan masukan dalam merumuskan kebijakan. Sehingga apapun yang diambil dalam menetapkan kebijakan akan memiliki dasar pertimbangan yang jelas.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan (X_1) sebesar (5,889) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,015). Maka dalam hal ini secara parsial bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Modern Plasindo Mutiara.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar (5,229) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,015). Maka dalam hal ini secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Modern Plasindo Mutiara.
3. Hasil uji-F bahwa variabel bebas yaitu (X_1 dan X_2) berupa promosi jabatan dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) kepuasan kerja pada PT. Modern Plasindo Mutiara dan pengaruhnya adalah positif dengan taraf signifikan (α) adalah 5%. Dengan

hasil perolehan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $38,697 > 3,35$ dan dengan melihat probabilitasnya (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dapat di simpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh signifikan.

Saran

Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi PT. Modern Plasindo Mutiara berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 37,9% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hendaknya manajemen pada PT. Modern Plasindo Mutiara dalam meningkatkan promosi jabatan dapat dilakukan dengan memberikan sosialisasi kepada setiap karyawan tentang prosedur dan syarat dalam mendapatkan posisi kenaikan jabatan. Kemudian dari hasil tersebut promosi jabatan dilakukan secara terbuka agar menghindari dari unsur kecurangan.
3. PT. Modern Plasindo Mutiara dapat melakukan perbaikan dari unsur lingkungan kerja yang bersifat non fisik. Dimana sistem pengawasan terhadap kinerja karyawan harus berdasarkan objektif bukan bersifat subjektif. Tujuannya yaitu pimpinan dapat mengevaluasi dari hasil kerja setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (2013) *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ballian, W. H. H. N. M. S. S. H. (2020) 'Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction', *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), pp. 167–171.
- Malayu Hasibuan (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martin (2020) 'Job Satisfaction Optimization by Work Atmosphere , Stress of Work , and Work Motivation', *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(5), pp. 110–113.
- Martin, N. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai', in *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, pp. 423–428.
- Nasib; Ratih Amelia (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nisantara IV Medan', in *Prosiding Seminar Nasional SINASTEKMAPAN*, pp. 186–197.
- Nasib, A. F. (2020) *Mengenal dasar manajemen, Mengenal Dasar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Nasib, S. C. S. A. Y. (2019) 'Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Peningkatan Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Vamrer Jaya Abadi Medan', in *The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development*, pp. 192–201.
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020) 'Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitmentand Job Promotion Towards Job Satisfaction',

- International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), pp. 37–42.
- Sedermayanti (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi Dana Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Suharsimi Arikunto (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sulaeman, M., & Herdiani, S. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian DanN Ketahanan Pangan Kota Banjar 1(1)*, 12–14. <https://doi.org/10.1103/PhysRevA.65.054304>
- Suprihatin, S. (2015). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Promosi*, 3(1), 73–82.
- Tampi, bryan johannes. (2014). *Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014. III(4)*, 1–20.
- Wibowo, agung edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. yogyakarta: Gava Media
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian (1st ed.)*. Penerbit Gava Media.