

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI DAYA PLAZA
CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

Muhammad Yunus

NIM: 16.01.11.05.02

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

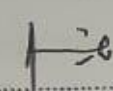
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Yunus
Nomor Pokok/NIM : 16.01.11.05.02
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang.

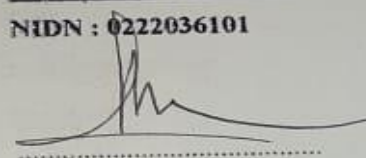
Pembimbing Skripsi

Tanggal 24-10-2020 Pembimbing I :


.....
Lusia Nargis, SE, M.Si.

NIDN : 0222036101

Tanggal 24-10-2020 Pembimbing II :



.....
M.A. Baidowi, SE, MM.

NIDN : 0226025801

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi




Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CACRS

NIDN : 0205026401

320/PS/DFE/20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Yunus

NM : 16.01.11.05.02

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI DAYA PLAZA CABANG PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020



Muhammad Yunus

MOTTO :

*“Memulai dengan keyakinan” “Menjalankan
dengan penuh keikhlasan” “Menyelesaikan
dengan penuh kebahagiaan”*

*“Tiadanya keyakinan yang membuat orang takut
menghadapi tantangan, dan saya percaya diri saya sendiri”*

Kupersembahkan Kepada :

- *Kedua Orang Tua ku Tercinta
atas Doa dan Kasih
Sayangnya*
- *Kakakku Tersayang*
- *Future Wife*
- *Teman-temanku dan Rekan
Kerja*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CACSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Ibu Lusia Nargis, SE., M.Si Selaku pembimbing I yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
5. Bapak M.A. Baidowi, SE., MM Selaku pembimbing II yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
7. PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang terima kasih telah memberikan kesempatan dan kerja samanya kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Ayahandatercinta, yaitu Kms Amancik Ujang (Alm) , Ibunda tecinta, yaitu Nyayu Husnah, Kakak-Kakak tercinta, yaitu Kms Usman Fikri,

Uswatun Hasanah, Kms Ahmad Sa'banul Mukaram, terima kasih atas curahan kasih sayang, dorongan doa, nasihat, motivasi, dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

9. Kekasih saya (Calon Istri saya) tercinta , yaitu Dwi Amalia Fitri Rahayu yang selalu menemani saya berjuang, membimbing, serta mendoakan dan memotivasi saat bersama-sama menempuh skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana.
10. Teman seperjuangan Ekonomi Manajemen 2016 di Universitas Tridinanti

Rasa hormat dan terimakasih bagi semua pihak atas segala dukungan dan doanya semoga Allah SWT., membalas segala kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis. Aamiin.Akhir kata penusun ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dan semoga Allah SWT melimpahkan karunianya dalam setiap amal kebaikan kita dan diberikan balasan. Amin.

Palembang, September 2020

Muhammad Yunus

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	7
2.1.2 Asas Promosi Jabatan.....	8
2.1.3 Syarat Promosi Jabatan.....	8
2.1.4 Tujuan Promosi Jabatan	9
2.1.5 Dimensi Promosi Jabatan.....	9
2.1.6 Indikator Promosi Jabatan.....	11
2.2 Kompensasi.....	12
2.2.1 Pengertian Kompensasi	12

2.2.2	Tujuan Kompensasi	14
2.2.3	Dimensi Kompensasi.....	15
2.2.4	Tahapan Pemberian Kompensasi.....	15
2.2.5	Asas Kompensasi.....	16
2.2.6	Indikator Kompensasi	17
2.2.7	Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.3	Lingkungan Kerja	20
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
2.3.2	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	21
2.3.3	Manfaat Lingkungan Kerja.....	21
2.3.4	Dimensi Lingkungan Kerja	21
2.3.5	Indikator Lingkungan Kerja	22
2.4	Kepuasan Kerja.....	23
2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.4.2	Penyebab Kepuasan Kerja	24
2.4.3	Penyebab ketidakpuasan Kerja.....	25
2.4.4	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	25
2.4.5	Dimensi Kepuasan Kerja.....	26
2.4.6	Indikator Kepuasan Kerja	27
2.5	Penelitian Lain Yang Relevan	28
2.6	Kerangka Berpikir	30
2.7	Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.1.1	Tempat Penelitian.....	34
3.1.2	Waktu Penelitian.....	34
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1	Sumber Data.....	35
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	35
3.3	Populasi dan Sample.....	36

3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sample	36
3.4 Rancangan Penelitian		37
3.5 Variable dan Definisi Operasional		37
3.5.1	Variable	37
3.5.2	Definisi Operasional Variable	38
3.6 Instrumen Penelitian		39
3.6.1	Uji Instrumen	43
3.6.2	Uji Validitas	43
3.6.3	Uji Reliabilitas	43
3.7 Uji Asumsi Klasik		43
3.7.1	Uji Normalitas	43
3.7.2	Uji Multikolinearitas	44
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	45
3.8 Teknik Analisis Data		45
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi	47
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.9 Uji Hipotesis		49
3.9.1	Uji Simultan (Uji F)	49
3.9.2	Uji Parsial (Uji T)	50

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang		53
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang	53
4.1.2	Visi dan Misi PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang	54
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang..	55
4.1.4	Uraian Pembagian Tugas	57
4.2 Pembahasan		61
4.3 Hasil Uji Instrumen		64
4.3.1	Uji Validitas	64

4.3.2 Uji Reliabilitas.....	68
4.4 Uji Asumsi Klasik	69
4.4.1 Uji Normalitas	69
4.4.2 Uji Multikolinieritas	72
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.5 Teknik Analisis Data.....	74
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda	74
4.5.2 Hasil Koefisien Korelasi.....	76
4.5.3 Hasil Koefisien Determinasi	76
4.6 Uji Hipotesis	78
4.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	78
4.6.2 Uji Parsial (Uji T).....	79
4.7 Pembahasan.....	81
4.7.1 Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Lingkungan Terhadap ... Kepuasan Kerja Karyawan	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
SISTEMATIKA PENULIS.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3.2	Definisi Variabel.....	38
Tabel 3.3	Skala Likert	40
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 3.5	Skala Penafsiran Nilai Indikator	48
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan	65
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	65
Tabel 4.6	Uji Validitas Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.7	Uji Validitas Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.8	Uji Realibilitas Promosi Jabatan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	69
...		
Tabel 4.9	Uji Normalitas	70
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.11	Uji Hateroskedastistas	74
Tabel 4.12	Uji Regresi Linear Berganda.....	75
Tabel 4.13	Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	77
Tabel 4.14	Uji Parsial t.....	78
Tabel 4.15	Uji Simultan f	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 KerangkaBerfikir	32
Gambar 4.1 StrukturOrganisasi PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lembar Kuesioner	61
Hasil Olah Data Responden.....	62
Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan	65
Hasil Uji Validitas Kompensasi	65
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	66
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	67
Hasil Uji Realibilitas Promosi Jabatan	69
Hasil Uji Reabilitas Kompensasi	69
Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja	69
Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja.....	69
Hasil Uji Normalitas	70
Hasil Uji Multikolinearitas	72
Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	75
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	77
Hasil Uji f.....	78
Hasil Uji t.	79

ABSTRAK

MUHAMMAD YUNUS, PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI DAYA PLAZA CABANG PALEMBANG, (Dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si dan Bp. M.A. Baidowi, SE.,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial, terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang asosiatif, yang menguji pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Penelitian sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Uji statistik juga dilakukan uji t dan uji F (ANOVA), dimana sebelum uji ini dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji asumsi klasik. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sementara uji F (ANOVA) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel promosi jabatan, kompensasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja, kemudian secara parsial variabel promosi jabatan, kompensasi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang.

Kata kunci : Promosi Jabatan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang.

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Yunus, lahir pada tanggal 24 Desember 1997 di kota Palembang. Peneliti merupakan anak bungsu dari 4 bersaudara, dari pasangan bapak Kms. Amancik Ujang (alm) dan ibu Nyanyu Husna. Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah II pada tahun 2010. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 7 Palembang dan lulus pada tahun 2013. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan di SMK PGRI 2 Palembang dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2016, peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang di Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen. Dan pada saat yang bersamaan pula peneliti mulai bekerja di PT. Bumi daya Plaza Cabang Palembang sampai sekarang.

Palembang, September 2020

Muhammad Yunus

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan ini akan berdampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Tingkat kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, promosi jabatan, kompensasi, serta lingkungan kerja. Ini berarti kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerja. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan, dan semangat kerja yang semakin meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka di-perlukan karyawan yang cakap dan terampil serta kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Maka dari itu setiap karyawan haruslah puas dalam setiap melakukan pekerjaannya agar karyawan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pengembangan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang berperan aktif dalam perencanaan dan juga sebagai pelaku dari aktivitas perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menunjang kelancaran dalam proses kinerja. Dan sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan berpengaruh buruk terhadap kinerja atau proses kerja bahkan dapat memberikan dampak yang buruk terhadap lingkungan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak terpuaskan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, karena makin tinggi tingkat kepuasan seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan perilaku karyawan. Hubungan antara kepuasan kerja dan organisasi atau perusahaan merupakan sesuatu yang dinamis, dimana hubungan itu terus berubah sebab setiap pihak menyesuaikan, sesuai dengan perkembangan organisasi tersebut.

Selain itu, faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah promosi jabatan. Perusahaan harus mampu dan memberikan kesempatan kepada siapapun pegawai yang ada di dalam perusahaan untuk meningkatkan karirnya melalui program promosi jabatan. Promosi jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung

jawab, serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada karyawan yang diiringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi karyawan sehingga selain beban kerja meningkat, kesejahteraan yang diperoleh karyawan juga meningkat.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi di suatu organisasi atau perusahaan, karyawan dapat mencapai kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pentingnya lingkungan kerja yang kondusif selayaknya mendapat perhatian lebih dari pihak manajemen, karena lingkungan kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi serta kepuasan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat berdampak positif maupun negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Diharapkan dengan melakukan promosi jabatan di suatu organisasi atau perusahaan, karyawan dapat mencapai kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kenyataan yang dialami bahwa para karyawan di kantor PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Kejelasan promosi jabatan, serta kompensasi merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini menyangkut persepsi karyawan terhadap sistem promosi jabatan, kompensasi, serta lingkungan kerja. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin

baik. Selain itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi, turut mempengaruhi dalam kepuasan kerja karyawan. Untuk itu, kejelasan tujuan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu ditetapkan dengan baik dan benar sehingga karyawan dapat mencapai kepuasannya. Tentunya upaya perusahaan kepada para karyawan dapat tumbuh bersamaan dengan lingkungan kerja yang kondusif. Kehangatan hubungan kerja di tempat kerja, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian ini melibatkan promosi jabatan, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang memang belum banyak diteliti. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah ada pengaruh antara promosi jabatan, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Bumi Daya Plaza cabang Palembang?

Dari penjelasan di atas, untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang ?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang ?
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang ?
3. Mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang ?
4. Mengetahui pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja karyawan PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang. Selain itu, penelitian ini juga dapat sebagai sarana untuk

mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Bumi Daya Plaza Cabang Palembang dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang ber-kaitan dengan promosi jabatan, kompensasi, dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Peneilitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna bagi mahasiswa lainnya di masa yang akan datang untuk di-gunakan di penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. (2016). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasikerja karyawan pada CV. ION Store Palembang*. Palembang: Universitas Tridianti Palembang.
- Hafizu, & Rahman, H. (2017). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telesindo Shop*. Palembang: Universitas Tridianti Palembang.
- Hakim, L. N. (2013). *Ulasan Metodologi Kualitatif. Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi, 167*.
- Hasibuan, M. S. (2011). *1Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malik, V. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales pada PT. Honda Maju Mobilido Palembang*. Palembang: Universitas Tridianti Palembang.
- Nuryasin, I., Musadieq, M. A., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 18-20*.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2015). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Susan, Rotua, S. N., & Sarjono, H. (2013). *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja PNS kantor kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat. 47-50*.
- Sutriso, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uha, N. I. (2014). *Manajemen Perubahan*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yusuf, A. M. (2014). *Metodo Penelitian*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Yusuf, B., & AL Arif, M.N. (2015). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT. Raja Grafindo