

**PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA
INDOMARET AREA KALIDONI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

INDAH PERMATA SARI

NPM. 18.01.11.0084


**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
 FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : INDAH PERMATA SARI
 Nomor Pokok : 18.01.11.0084
 Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan
 Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja
 Karyawan Pada PT. indomarco Prismatama
 Indomaret Area Kalidoni Palembang

Pembimbing Skripsi :

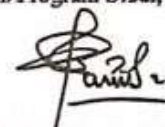
Tanggal 26/03/2022 Pembimbing I : 
Firdaus Stanipar, SE., MM.
 NIDN: 0203066401

Tanggal 25/03/2022 Pembimbing II : 
Nur Even, SE., MM.
 NIDN: 0202076102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS.
 NIDN: 0205026410

Ketua Program Studi,

Marivam Zenariah, SE., MM.
 NIDN: 022209630

/PS/DFE/162


UNIVERSITAS TRIDINANTI
 FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : INDAH PERMATA SARI
 Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0084
 Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan
 Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja
 Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama
 Indomaret Arca Kalidoni Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 13/04/2022 Ketua Penguji :  Firdaus Staminar, SE., MM.
 NIDN : 0203066401

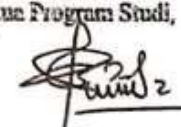
Tanggal 13/04/2022 Penguji I :  Nur Evca, SE., MM.
 NIDN : 0202076102

Tanggal 14/04/2022 Penguji II :  Muhamtsad Ridwan, SE., MM.
 NIDN : 0219116101

Megeahkan :

 Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Msy. Mirdal, SE., M.Si., Ak.CA., CSRS.
 NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,

Marivan Zanariah, SE., MM.
 NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- “Akan ada saatnya sesuatu itu menjadi sangat melelahkan, tetapi jangan menyerah. Bertahanlah sedikit lagi, dan itu akan segera berakhir.”

(Zhang Yixing EXO)

- “Hidup hanyalah jalan yang penuh dengan usaha. Saya belajar kebenaran bahwa tidak ada apapun di dunia ini yang mudah.”

(Byun Baekhyun EXO)

- “Dan untuk menggapai apa yang kita inginkan, kita harus terus mengejar dan berjuang untuk mewujudkannya, tetapi pada saat yang sama selalu menjaga diri dalam kondisi baik.”

(Park Chanyoel EXO)

Kupersembahkan Skripsi ini kepada :

- Ayahanda ku Syamsiar dan Ibunda ku Yulianti Tercinta yang tidak henti-hentinya mendoakan dan memberikan semangat serta kasih sayang selama ini.
- Saudaraku Tercinta Bagus Jaya Sampurna yang selalu memberikan semangat dan doa selama ini.
- Keluarga Besarku Yang Selalu Memberikan Dukungan
- Sahabat-sahabat dan rekan-rekan seperjuangan
- Almamater Kebanggaan ku

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Indah Permata Sari
Nomor Induk : 1801110084
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Tridinanti Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena menerima sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Universitas ini.

Palembang, 25 Maret 2022



KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala Rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA. CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM. Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan kelancaran pelayanan dan motivasi yang diberikan.
4. Bapak Firdaus Sianipar, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Nur Even, SE., MM. Selaku Pembimbing II yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Drs. Rustam Effendi, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Bapak Arbaah Hadi Wibowo sebagai Supervisor PT. Indomarco Prismatama Indomaret area Kalidoni Palembang yang telah memberikan data yang dibutuhkan oleh penulis.
9. Orang Tuaku Bapak Syamsiar dan Ibu Yuliati yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang tak pernah habis-habisnya.
10. Saudaraku Bagus Jaya Sampurna yang telah membantu dan memberikan perhatian kepadaku.
11. Muhammad Reza Agestha yang telah memberikan dukungan moril maupun materil dan membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
12. Para sahabatku, Sherli Pertiwi, Chindy Indah Wulandari dan Agung Virgiawan yang telah banyak membantu dan memberikan saran ataupun masukan sehingga terselesainya skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018 jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas kenangan yang telah dilalui selalu menuntut ilmu di Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun senantiasa penulis tunggu demi kesempurnaan karya-karya mendatang. Akhirnya penulis mohon maaf jika selama

proses perkuliahan ada perkataan dan tindakan yang kurang berkenan dan terima kasih sekali lagi kepada semua yang telah memberikan bantuan selama proses studi karena setiap interaksi adalah proses belajar.

Palembang, April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	11
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2. Kompensasi.....	16
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	16
2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	17
2.2.3. Jenis-Jenis Kompensasi.....	18
2.2.4. Asas Kompensasi.....	20
2.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	21

2.2.6. Dimensi Dan Indikator Kompensasi.....	22
2.3. Promosi Jabatan.....	23
2.3.1. Pengertian Promosi Jabatan.....	23
2.3.2. Tujuan Promosi Jabatan.....	24
2.3.3. Manfaat Promosi Jabatan.....	26
2.3.4. Syarat-Syarat Promosi Jabatan.....	26
2.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan.....	27
2.3.6. Dimensi Dan Indikator Promosi Jabatan.....	28
2.4. Lingkungan Kerja Fisik.....	28
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.4.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	29
2.4.3. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	30
2.4.4. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	31
2.4.5. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	33
2.5. Kepuasan Kerja.....	34
2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	34
2.5.2. Aspek Kepuasan Kerja.....	35
2.5.3. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	36
2.5.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	37
2.5.5. Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja.....	38
2.6. Penelitian Lain Yang Relevan.....	39
2.7. Kerangka Berpikir.....	42
2.8. Hipotesis.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.1.1. Tempat Penelitian.....	45
3.1.2. Waktu Penelitian.....	45
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.2.1. Sumber Data.....	45
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	46

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	47
3.3.1. Populasi.....	47
3.3.2. Sampel.....	47
3.3.3. Teknik Sampling.....	48
3.4. Rancangan Penelitian.....	48
3.5. Variabel Dan Definisi Operasional.....	49
3.5.1. Variabel.....	49
3.5.2. Definisi Operasional.....	49
3.6. Instrumen Penelitian.....	53
3.6.1. Uji Instrumen.....	54
3.6.1.1. Uji Validitas Data.....	54
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	55
3.7. Teknik Analisis Data.....	55
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	55
3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	57
3.7.4. Uji Hipotesis.....	58
3.7.4.1. Uji F.....	59
3.7.4.2. Uji t.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	62
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Indomarco Prismatama.....	62
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Indomarco Prismatama.....	64
4.1.3. Visi Dan Misi PT. Indomarco Prismatama.....	70
4.2. Pembahasan Dan Interpretasi.....	71
4.3. Uji Validitas Dan Realibilitas.....	72
4.3.1. Uji Validitas.....	72
4.3.2. Uji Realibilitas.....	74
4.4. Analisis Statistik Deskriptif.....	75

4.5. Analisis Data.....	76
4.5.1. Analisis Linier Berganda.....	76
4.5.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.6. Uji Hipotesis.....	79
4.6.1. Uji F.....	79
4.6.2. Uji t.....	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	82
5.2. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :

Tabel 1.1 Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Kalidoni Palembang.....	4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Kalidoni Palembang.....	5
Tabel 1.3 Data Gaji Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	39
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	51
Tabel 3.3 Keterangan Kuesioner.....	54
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1).....	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X_2).....	73
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_3).....	74
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas.....	75
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan.....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	78
Tabel 4.11 Tabel Uji F.....	79
Tabel 4.12 Tabel Uji t.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar :

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	42
Gambar 4.2 Bagan Struktur Organisasi Toko Indomaret.....	6

ABSTRAK

INDAH PERMATA SARI, Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, SE., MM dan Ibu Nur Even, SE., MM.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner, dokumentasi, observasi dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Indomaret area Kalidoni Palembang yang berjumlah 50 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 50 orang. Metode analisis yang digunakan ialah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien Determinasi (R^2), uji F dan Uji t dengan menggunakan perhitungan *SPSS 16.00*. Dari hasil penelitian, diketahui variabel X_1 (Kompensasi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Variabel X_2 (Promosi Jabatan) berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Variabel X_3 (Lingkungan Kerja Fisik) berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Dan diketahui variabel X_1 (Kompensasi), variabel X_2 (Promosi Jabatan) dan variabel X_3 (Lingkungan Kerja Fisik) mempengaruhi variabel Y (Kepuasan Kerja) secara simultan.

Kata kunci: *Kompensasi, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan.*

RIWAYAT HIDUP

Indah Permata Sari lahir di Palembang pada tanggal 17 September 1999, merupakan anak ke-1 dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Syamsiar dan Ibu Yuliati.

Adapun riwayat pendidikan yaitu pada tahun 2011 lulus dari Sekolah Dasar di SD Negeri 207 Palembang, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 37 Palembang lulus pada tahun 2014. Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Yayasan Pembina Palembang lulus pada tahun 2017. Setelah lulus SMA, saya melanjutkan bangku perkuliahan ke Universitas Tridinanti Palembang pada tahun 2018 dan memilih Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Palembang, April 2022

Indah Permata Sari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Adapun hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan menyangkut sumber daya manusia diantaranya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang

diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Begitu penting peranan kepuasan kerja bagi setiap karyawan, tidak hanya semata-mata dapat meningkatkan gairah kerja karyawan namun juga jika karyawan sudah merasa puas dalam bekerja maka karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja fisik dan non fisik dan karakteristik pekerjaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai *reward* untuk hasil kinerja dalam pekerjaan, yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu penawaran, permintaan kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh, dan produktivitas karyawan. Program kompensasi harus diterapkan secara merata, dan adil. Kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Parvin and Kabir (2011) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang baik merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sondang (2014:210) menyatakan bahwa promosi jabatan dapat mensuplai tenaga kerja internal lebih terjamin, dengan demikian organisasi tidak selalu harus mencari tenaga kerja dari luar organisasi untuk mengisi lowongan yang terjadi secara lateral karena berbagai hal seperti adanya pekerja yang berhenti, diberhentikan, memasuki usia pensiun atau meninggal dunia. Prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang

diberikannya sekarang menjadi tolak ukur dalam promosi jabatan, tanda adanya prestasi yang memuaskan, sukar bagi seseorang untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan (Sondang 2014). Kesempatan dalam promosi jabatan telah menjadi sesuatu yang diinginkan oleh karyawan di perusahaan manapun, maka perusahaan dituntut untuk menerapkan program promosi ini dengan adil dan sebaik mungkin (Wuryanto. 2012).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga akan membantu memelihara kondisi fisik sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga, tidak lekas capek, tidak lesu dalam bekerja dan dapat bekerja lebih lama (Dwi Jayanti, 2013).

Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat *turnover* yang sangat tinggi. Penelitian dilakukan pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret area Kalidoni Palembang.

PT. Indomarco Prismatama memiliki konsep bisnis waralaba pertama dan merupakan pelopor dibidang mini market dan jaringan *retail* terbesar di

Indonesia. PT. Indomarco Prismatama adalah perusahaan swasta nasional pengelola jaringan mini market Indomaret dengan akta notaris No. 207, tertanggal 21 November 1988 oleh Bapak Benny Kristianto. Seiring berjalannya waktu, Indomaret terus menambah gerai diberbagai kawasan seperti perumahan, perkantoran, niaga wisata dan apartemen. Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai pada Desember 2021 mencapai 19.561 gerai. Sebagian besar pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 39 pusat distribusi Indomaret yang menyediakan lebih dari 5.000 jenis produk. Kini, keberadaan Indomaret makin diperkuat dengan kehadiran Indogrosir, anak perusahaan dengan konsep bisnis Pusat Perkulakan.

PT. Indomarco Prismatama Indomaret area Kalidoni Palembang memiliki karyawan pada bagian toko Indomaret sebanyak 50 orang. Adapun karyawan bagian Indomaret dapat dijelaskan pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Karyawan PT. Indomarco Prismatama Area Kalidoni Palembang

Nama Toko	Jumlah Karyawan
Indomaret RW. Mongonsidi	5
Indomaret Pasundan 027	6
Indomaret Hybrid Mayor Zen Kalidoni	6
Indomaret Hybrid Residen A. Rozak	6
Indomaret Bukit Sangkal	5
Indomaret Sutan Syahrir	5
Indomaret DR. M. Isa 136	6
Indomaret Bambang Utoyo 99	6
Indomaret Mayor Zen	5
Indomaret Mayor Zen 2	5

Sumber : Dikaji Oleh Peneliti, 2022

Kepuasan kerja yang terjadi pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret area Kalidoni Palembang yaitu karyawan belum merasakan kepuasan atas kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik dalam bekerja. Kepuasan kerja dibuktikan dengan data absensi karyawan PT. Indomarco Prismatama Indomaret area Kalidoni Palembang sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data absensi Karyawan PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang Tahun 2021

Bulan	Ketidak Hadiran Karyawan		
	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
Juli	2	2	3
Agustus	2	-	6
September	3	1	5
Oktober	2	1	1
November	1	2	5
Desember	-	-	3

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Palembang, 2021.

Tabel 1.2 menunjukkan absensi karyawan PT. Indomarco Prismatama Indomaret area Kalidoni Palembang 2021. Dari data diatas maka dapat terlihat bahwa rata-rata setiap bulan ada 5 sampai 6 karyawan yang mangkir. Tentu saja ini menunjukkan kurangnya disiplin pada karyawan. Hal ini bisa saja terjadi karena ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Apabila terus terjadi tentu saja hal seperti ini dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian salah satunya adalah pekerjaan yang seharusnya terselesaikan tepat waktu menjadi tidak tepat waktu.

Berdasarkan observasi penelitian, seorang karyawan tetap maupun kontrak memperoleh kompensasi yang terdiri dari gaji pokok, intensif, bonus, tunjangan, dan fasilitas. Jumlah nominal dari pendapatan setiap

karyawan. PT. Indomarco Prismatama Indomaret area Kalidoni Palembang menerapkan upah minimum regional sebagai tolak ukur mendasar dalam menentukan gaji setiap karyawan. Kepuasan karyawan belum menunjukkan hasil yang optimal, apabila dikaji lebih mendalam kondisi demikian disebabkan karyawan yang memiliki kompensasi yang kurang cukup karena dipotong gaji ketika kehilangan suatu barang pada Indomaret tersebut.

Tabel 1.3
Data Gaji Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang Tahun 2022

Jabatan	Tahun 2022 (Rp.)
<i>Chief Of Store</i>	Rp. 4.218.400
<i>Store Senior Leader</i>	Rp. 3.800.000
<i>Store Junior Leader</i>	Rp. 3.656.500
<i>Store Crew Boy</i>	Rp. 3.336.000
<i>Store Crew Girl</i>	Rp. 3.336.000

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Palembang, 2022.

Hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan di PT. Indomarco Prismatama Indomaret area Kalidoni Palembang terkait promosi jabatan, mereka menyatakan bahwa kurang jelasnya standar prestasi kerja yang dijadikan acuan untuk melakukan promosi jabatan kepada karyawan. Hasil wawancara tersebut maka dapat dinyatakan bahwa terdapat masalah terkait dengan promosi jabatan, karena sesuai dengan indikator dari promosi jabatan.

Observasi awal terkait dengan lingkungan kerja fisik pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret area Kalidoni Palembang, kondisinya tempat dan fasilitas umum yang jauh, serta dari hasil dari wawancara dengan beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan rekan kerja dalam tim, dengan adanya rekan kerja yang tidak profesional dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan juga hubungan komunikasi antar sesama karyawan masih relatif rendah. Hal ini akan menyebabkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang optimal, bila karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya maka hal ini akan menyebabkan dalam pencapaian keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan PT. Indomarco Prismatama tersebut semakin sulit dipertahankan.

Berdasarkan hal diatas yang terjadi pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret area Kalidoni Palembang sebagai observasi awal penelitian, terdapat beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan yang merasa tidak puas terhadap kebijakan-kebijakan yang diberikan perusahaan seperti kurang puas dengan adanya pemotongan gaji, sukar dalam jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan-karyawan yang sudah cukup lama, dan kurang puasnya dengan lingkungan kerja fisik serta hubungan sesama karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, dan**

Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang”.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah secara spesifik dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi, promosi

jabatan (variabel bebas) dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (variabel terikat) sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Indomaret Area Kalidoni Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, promosi jabatan dan

2. lingkungan kerja fisik serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Civitas Akademika

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang manajemen sumber daya manusia. Serta menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adwishanty, Putu Ruth. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mandiri Permai Jakarta*. Jurnal Ilmu dan Budaya, 42 (2), 191.
- Ahadiana, Tya. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Enerren Technologies*. Skripsi. Jakarta: Universitas Satya Negara Indonesia.
- Amanda, Wahyu Yossi. 2019. *PT. Indomarco Prismatama Tbk*. Jakarta.
- Haki, Ubay., & Fajriati, Devi. 2020. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Laboratorium Divisi Adidas Di PT. Nikomas Gemilang Kecamatan Kibin Kabupaten Serang*. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 13, 01.
- Handayani, Wahyu Nigrum., & Hati, Shinta Wahyu. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam*. Jurnal Aplikasi Administrasi, 21, 11-12.
- Heriswanto. 2021. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe*. Jurnal Akrab Juara, 06, 02.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi., & Verina, Renno Eka. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta*. Jurnal Binus Business Review, 6,1.
- Jumiati. 2019. *Pengaruh Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang*. Skripsi. Palembang: Universitas Tridinanti.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Muhammad, Yovie Kurniawan. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Monang Sianipar Abadi (MSA) Cabang Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Maritim Amni.

- Nasution, Leni Masnidar. (2017). *Statistik Deskriptif*. Jurnal Hikmah, 14, 01.
- Nugraha, Made Bayu Indra., & Surya, Ida Bagus Ketut. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja*. E-Jurnal Manajemen Unud, 05, 01.
- Prihantoro, Agung. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rahma, Sapira. 2021. *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Tbk (Indomaret) Area Ilir Timur I Palembang*. Skripsi. Palembang: Universitas Tridinanti.
- Saputra, I Dw Gd Agus., & Sudharma, I Nyoman. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, 06, 02.
- Sembiring, Yusuf. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Impression Medan*. Jurnal Jumansi Stindo, 01, 5-6.
- Sihaloho, Ronal Donra., & Siregar, Hotlin. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 09, 02.
- Soehardi, Saharuddin. 2019. *Pengaruh Kreativitas Dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 06, 01.
- Sofyanurriyanti., & Pandria, T. M. Azis. 2019. *Perumusan Strategi Bisnis Berdasarkan Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Usaha Waralaba*. Jurnal Optimalisasi, 05, 02.
- Suamba, I Made Agus Apriawan., & Sariyathi, Ni Ketut. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 04 (01), 252918.

- Sudana, I Wayan., & Supartha, Wayan Gede. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*. E-Jurnal Manajemen Unud, 04, 07.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Tamali, Hendro., Munasip, Adi. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 01, 59.
- Zulkarnaen, Wandl., & Herlina, Risa. (2018). *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, 02 (02), 96.