



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR JASA PENILAI PUBLIK (KJPP) SUKARDI, ISRAR & REKAN DI JAKARTA SELATAN

^{1*}Mukrodi, ²Thoifatul Azizah, ³R.R. Mardiana Yulianti, ⁴Denok Sunarsi,
⁵Aidil Amin Effendy

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[1*dosen00560@unpam.ac.id](mailto:dosen00560@unpam.ac.id), [2thoifatulazizah0610@gmail.com](mailto:thoifatulazizah0610@gmail.com), [3dosen00155@unpam.ac.id](mailto:dosen00155@unpam.ac.id),

[4denoksunarsi@unpam.ac.id](mailto:denoksunarsi@unpam.ac.id), [5aidil00967@unpam.ac.id](mailto:aidil00967@unpam.ac.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sukardi, Israr & Rekan di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,096 > 2,004)$. Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,089 > 2,004)$. Lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,967 + 0,440X_1 + 0,288 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,739 > 2,780)$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and promotion on employee job satisfaction at the Public Appraisal Service Office (KJPP) Sukardi, Israr & Partners in South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 57 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are the work environment has a significant effect on employee job satisfaction with a coefficient of determination of 47.8% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.096 > 2.004)$. Position Promotion has a significant effect on employee job satisfaction with a coefficient of determination of 40.3% and hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.089 > 2.004)$. The work environment and promotion simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction with the regression equation $Y = 8.967 + 0.440X_1 + 0.288 X_2$. The value of the coefficient of determination is 58.3% while the remaining 41.7% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value $F_{count} > F_{table}$ or $(37,739 > 2,780)$.

Keywords: Work Environment, Job Promotion, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi yang semakin ketat menuntut pelaku ekonomi untuk bekerja ditengah persaingan. Dalam perusahaan untuk dapat bersaing dengan baik tentu harus disertai dengan manajemen yang baik. Menurut Hasibuan (2021:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur

proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen merupakan komponen perusahaan yang tidak bisa dipisahkan dari

sumber daya manusia, kedua komponen tersebut memiliki hubungan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2021:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai perlu adanya kerjasama yang baik dari setiap karyawan disetiap bagian atau divisi kerja. Agar dapat mengoordinasikan tiap individu karyawan tersebut, perusahaan memerlukan sistem manajemen yang baik. Oleh karena itu, peranan manajemen sangatlah penting dalam setiap perusahaan.

Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sukardi, Israr & Rekan merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang jasa konsultasi keuangan dan manajemen. Kantor ini sangat mengutamakan kerjasama antar sesama karyawan demi tercapainya visi misi pada kantor. Semangat kerja yang tinggi tentu akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga akan berdampak pula terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Dalam melakukan pengelolaan kantor, aspek yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen antara lain kepuasan kerja karyawan.

Menurut Priansa (2018:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka, tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2021:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Fenomena rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan yang rendah.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sukardi, Israr & Rekan bahwa kepuasan kerja menurun, hal ini didasarkan pada tingkat kehadiran karyawan dari tahun 2019 s.d 2021 mengalami penurunan, kurangnya bimbingan dan pengarahan yang diberikan oleh kantor, suasana kerja kurang nyaman karena rendahnya keterjalinan kekeluargaan antar sesama karyawan. Penugasan yang di berikan juga kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Hal tersebut tentu menjadi perhatian bagi kantor karena jika dibiarkan tentu akan membuat karyawan kehilangan semangat bekerja sehingga memungkinkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Didapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa karyawan merasa bila kompensasi yang diberikan oleh Kantor bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, selain itu juga masih banyak karyawan yang kurang suka terhadap penugasan yang diberikan. Dari jawaban yang didapatkan dari pernyataan yang diberikan kepada karyawan menunjukkan bahwa pimpinan masih kurang dalam memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan, rendahnya kesempatan untuk naik jabatan dan suasana kerja yang kurang nyaman.

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sukardi, Israr & Rekan di Jakarta Selatan masih rendah. Adapun salah satu faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan rendah adalah lingkungan kerja yang kurang baik.

Menurut Faida (2019:108), Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan pimpinan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Lingkungan Kerja pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sukardi, Israr & Rekan di Jakarta Selatan dinilai masih kurang baik, fenomena tersebut dilihat dari suhu udara dan hubungan sesama rekan kerja. Suhu udara pada kantor kurang memadai, kondisi kantor yang panas masih kerap terjadi. Temperatur AC yang terlalu tinggi atau bahkan sering tidak berfungsi dengan optimal menjadi faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu hubungan sesama rekan kerja juga dinilai kurang baik, hubungan yang kurang harmonis menjadi penyebab ketidaknyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut tentu sangat berpengaruh terhadap suasana dalam lingkungan kerja karena dalam menjalankan pekerjaannya lebih mengutamakan kerjasama atau kerja tim sehingga apabila hubungan sesama rekan kerja kurang baik tentu akan berpengaruh terhadap semangat karyawan untuk mencapai keberhasilan kerjanya.

Sedangkan untuk lingkungan kerja pada Kantor Jasa Penilai Publik Sukardi, Israr & Rekan, menunjukkan bahwa dari 30 karyawan banyak yang menyatakan lingkungan kerja masih kurang baik. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari aspek penilaian penerangan, suhu udara, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan pimpinan dengan bawahan. Dilihat dari penilaian "kurang baik" oleh karyawan paling rendah terdapat pada aspek penerangan yaitu 7 karyawan sedangkan penilaian "cukup baik" paling rendah pada aspek hubungan sesama rekan kerja yaitu 9 karyawan dan penilaian "baik" paling rendah terdapat pada aspek hubungan sesama rekan kerja yaitu 7 karyawan. Penilaian "kurang baik" tertinggi terdapat pada aspek hubungan sesama rekan kerja yaitu 14 karyawan sedangkan penilaian "cukup baik" tertinggi terdapat pada aspek hubungan pimpinan dengan bawahan yaitu

13 karyawan dan penilaian "Baik" tertinggi terdapat pada aspek Penerangan yaitu 13 Karyawan.

Berdasarkan aspek penilaian yang diajukan kepada karyawan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dinilai masih kurang, hal tersebut dapat dilihat dari penilaian "baik" dengan persentase sebesar 30,0% lebih rendah dari penilaian "kurang baik" dengan persentase sebesar 33,4% dan "cukup baik" dengan persentase sebesar 36,6%. Dengan rendahnya penilaian "baik" terhadap lingkungan kerja menjadi permasalahan yang terjadi pada kantor tersebut.

Salah satu faktor lain selain lingkungan kerja yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun adalah faktor promosi jabatan. Menurut Hasibuan (2021:108), promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab kejabatan yang lebih tinggi di suatu perusahaan yang diikuti dengan kewajiban, hak dan penghasilan yang lebih besar, sementara menurut Afandi (2016:19) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Dari definisi kedua pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berkaitan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tetapi berbanding lurus pula dengan penghasilan yang diterima. Dengan jabatan yang tinggi di perusahaan secara otomatis maka penghasilan juga akan lebih besar.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sukardi, Israr & Rekan, promosi jabatan jarang terjadi di lingkungan kantor. Kantor tidak memberikan informasi yang jelas tentang apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mendapatkan promosi jabatan, kurangnya keterbukaan dapat menimbulkan kecurigaan karyawan

terhadap Kantor sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Kantor perlu mengelola dan memperhatikan promosi jabatan dengan baik supaya kepuasan karyawan tercapai sehingga mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang baik dan menghindari frustrasi kerja.

Promosi jabatan mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, dimana promosi jabatan yang dilakukan perusahaan untuk menjamin para karyawan yang mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Perusahaan perlu mengelola dan memperhatikan promosi jabatan dengan baik supaya kepuasan karyawan tercapai sehingga mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang baik dan menghindari frustrasi kerja. Maka dari itu dilakukan prasarvei mengenai promosi jabatan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sukardi, Israr & Rekan karena setiap karyawan yang bekerja akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan maupun prestasinya yang diberikan kepada perusahaan.

Untuk promosi jabatan karyawan pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sukardi, Israr & Rekan dapat dilihat bahwa dari 30 karyawan masih banyak yang menyatakan bahwa promosi jabatan belum berjalan dengan baik dan tidak sesuai dengan harapan karyawan, hal tersebut karena kurangnya keterbukaan antara Kantor dengan karyawan. Kantor tidak memberikan informasi yang jelas tentang apa yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk mendapatkan promosi jabatan dalam Kantor.

Berdasarkan Tabel 1.3 dimana pada pernyataan yang diajukan kepada karyawan yang mendapatkan respon baik (Ada) tertinggi terdapat pada aspek masa kerja yang dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan yaitu 22 karyawan sedangkan terendah terdapat pada aspek kecakapan dalam bekerja yaitu 7 karyawan, semua aspek penilaian mulai dari pencapaian prestasi kerja, kesetiaan terhadap organisasi (loyalitas), kecakapan dalam

bekerja, masa kerja, kesempatan yang ditawarkan dan peluang untuk tumbuh mendapatkan total 75 untuk jawaban setuju (ada) yang diperoleh dari 13 karyawan sedangkan untuk jawaban tidak setuju (tidak) mendapatkan total 105 yang diperoleh dari 18 karyawan.

Dengan demikian penulis menyimpulkan hasil bahwa karyawan yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang menyatakan setuju dengan pernyataan, hal tersebut membuktikan adanya permasalahan tentang promosi jabatan yang ada di Kantor. Promosi jabatan yang kurang efektif menyebabkan tingkat kepuasan karyawan rendah sehingga karyawan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan fenomena di atas maka dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sukardi, Israr & Rekan Di Jakarta Selatan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno manajemen yang artinya seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan perusahaan dengan upaya anggota perusahaan dan proses penggunaan semua sumber daya dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2021:1), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Stoner (2019:1) “Manajemen merupakan proses pembuatan perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan

mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi, serta dan menggunakan semua sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran". Menurut Wibowo (2016:2), Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya perusahaan dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2021:10) mendefinisikan "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat", dengan kata lain manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan

perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggih.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama organisasi, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Pengertian manajemen sumber daya menurut Hamali (2016:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan pemeliharaan sebuah perusahaan, aspek yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen antara lain 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 serta menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sudaryo (2019:47) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi karyawan, misalnya jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja

digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut, mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik karyawan bekerja.

Menurut Afandi (2018:65), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kondisi fisik maupun pada kondisi mental karyawan itu sendiri. Penciptaan lingkungan yang baik akan membantu memelihara kondisi karyawan, baik fisik maupun psikis. Hal ini akan membuat kinerja karyawan akan semakin membaik dan kepuasan kerja akan tercapai.

4. Pengertian Promosi Jabatan

Di dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materiil maupun non materiil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat bekerja dengan perilaku yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasaran.

Menurut Hasibuan (2021:108), promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih

tinggi didalam suatu perusahaan yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Menurut Afandi (2016:19) Pelaksanaan promosi yang baik menginsyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan pegawai secara maksimal.

5. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya.

Menurut Robbins (2020:101) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas karyawan tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan tersebut".

Menurut Widodo (2015:132) menyatakan bahwa Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja,

semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 9 (sembilan) bulan yang dimulai dari bulan Januari sampai September 2022, Waktu Sembilan bulan ini dilaksanakan

secara bertahap diawali dengan prasurevei (pendahuluan), penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrument penelitian, pengumpulan data penelitian, pengolahan data, penyusunan.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sukardi, Israr & Rekan Jakarta Selatan yang berjumlah 57 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sukardi, Israr & Rekan di Jakarta Selatan yang berjumlah 57 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	54.4	54.4	54.4
	Perempuan	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang atau

54,4%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang atau 45,6%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	5	8.8	8.8	8.8
	25-35 Tahun	13	22.8	22.8	31.6
	36-45 Tahun	21	36.8	36.8	68.4
	46-50 Tahun	12	21.1	21.1	89.5
	> 50 Tahun	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 5 orang atau 8,8 %, yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 13 orang atau 22,8%, yang

berusia antara 36-45 tahun sebanyak 21 orang atau 36,8%, yang berusia antara 46-50 tahun sebanyak 12 orang atau 21,1% dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 6 orang atau



10,5%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pendidikan

	Frequency	Percent Valid	Percent	Cumulative Percent
Valid SMA Sederajat	18	31.6	31.6	31.6
Diploma	13	22.8	22.8	54.4
Sarjana (S1)	18	31.6	31.6	86.0
Magister (S2)	8	14.0	14.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 18 orang atau 31,6 %, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 13 orang atau 22,8%, yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 18 orang atau 31,6% dan responden yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak 8 orang atau 14,0%.

2. Analisis Deskriptif Penilaian atau Jawaban Responden

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X₁), promosi jabatan (X₂) dan kepuasan kerja karyawan (Y). Dalam menganalisis, penulis menggunakan analisa deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan peneliti dalam kuesioner.

Pembobotan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran *Likert*, dimana pernyataan mengandung 5 alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi berdasar baik dan tidak baik.

3. Pengujian Hipotesis.

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel

lingkungan kerja (X₁) dan promosi jabatan (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai *t_{hitung}* dengan *t_{tabel}* yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *t_{hitung}* < *t_{tabel}*: berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak
- 2) Jika nilai *t_{hitung}* > *t_{tabel}*: berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t_{tabel}* dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha,df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (57-2) = 55, \text{ maka } t_{tabel} = 2,004$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t_{hitung}* > *t_{tabel}* atau signifikansi < 0,05.

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

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H₀: ρ₁ = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan

kerja terhadap kepuasan
 kerja karyawan
 $H_1: \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang
 signifikan lingkungan
 kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan
 Adapun hasil pengolahan
 data menggunakan program SPSS
 Versi 26, dengan hasil sebagai
 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja(X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.568	3.738		4.968	.000
	Lingkungan Kerja (X_1)	.613	.086	.691	7.096	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,096 > 2,004$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_0: \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kepuasan Kerja karyawan

$H_2: \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kepuasan Kerja karyawan

2) Pengaruh Promosi Jabatan (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Promosi Jabatan (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	16.320	4.719		3.458	.001
	PromosiJabatan (X_2)	.483	.079	.635	6.089	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,089 > 2,004$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Untuk pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5 %. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk menentukan besarnya

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	664.883	2	332.442	37.739	.000b
	Residual	475.678	54	8.809		
	Total	1140.561	56			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($37,739 > 2,780$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0

F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(57-2-1) = 54$, jadi $F_{tabel} = 2,780$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,050$.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan

$H_3: \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$> t$ tabel atau ($7,096 > 2,004$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini kuisisioner yang dominan atau paling kuat terdapat pada indikator tata warna nomor kuisisioner 8 dengan pernyataan "Adanya tanaman hias dalam ruang kerja menambah kesejukan penglihatan dalam bekerja" di mana mencapai *score* 3.89. Dari hasil tersebut menjadi acuan dasar kantor untuk tetap

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,568 + 0,613X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,691 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,478 atau sebesar 47,8% sedangkan sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung

mempertahankan atau meningkatkan tata warna dengan suasana yang lebih kreatif yang ada di lingkungan kerja supaya karyawan lebih nyaman dan maksimal dalam bekerja.

Hasil penelitian ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyuningsih, Niko Sudibjo (2022) dengan judul pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Generasi Milenial Kementerian Perdagangan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 0,325 dan berarah positif.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan jumlah $t_{\text{Hitung}} (4,019) > (1,984) t_{\text{Tabel}}$ dan signifikan 0,000 dengan nilai signifikan 0,000 $F_{\text{table}} 3,07$ dengan nilai 0,000.

2. Pengaruh Promosi Jabatan (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,320 + 0,483X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,635 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,403 atau sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $(6,089 > 2,004)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini kuisioner yang paling dominan atau paling kuat terdapat pada indikator pendidikan nomor kuisioner 16 dengan pernyataan "Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan" dimana mencapai *score* 4,14. Dari hasil tersebut menjadi standar acuan kantor dalam memberikan promosi jabatan kepada karyawan. Kantor harus selalu memperhatikan latar belakang pendidikan dalam melakukan promosi jabatan karena dengan latar belakang yang baik tentu akan berpengaruh terhadap standar penilaian yang lain.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad Fadli (2020) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Modern Plasindo Mutiara, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan dengan taraf signifikan (α) adalah 5%.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Purnawan Adi (2019) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Besar hubungan pengaruh dari promosi jabatan terhadap variabel Y sebesar 61,3%.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Dan Promosi Jabatan (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,967 + 0,440X_1 + 0,288X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh

sebesar 0,764 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,739 > 2,780)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun dalam penelitian ini variabel yang paling dominan atau paling kuat yaitu variabel promosi jabatan dengan score 3,70. Dari hasil tersebut, kantor harus lebih memperhatikan promosi jabatan kepada karyawan dengan memberikan informasi secara terbuka tentang standar-standar penilaian untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Dengan adanya promosi jabatan tentu akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, hal tersebut juga dapat meningkatkan keyakinan perusahaan dalam memberikan promosi jabatan sehingga hasil dari penjelasan tersebut yaitu lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Made Bayu Indra Nugraha (2016) dengan judul *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja*, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TELKOM wilayah Bali Selatan dengan nilai beta sebesar 0,329. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TELKOM wilayah Bali Selatan dengan nilai beta sebesar 0,490.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Firman Hidayat (2021) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek*, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UKM Nahla Toys Cikampek.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,568 + 0,613X_1$, nilai korelasi sebesar 0,478 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,096 > 2,004)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,320 + 0,483X_2$, nilai korelasi sebesar 0,635 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,089 > 2,004)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,967 + 0,440X_1 + 0,288X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,764 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat

hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($37,739 > 2,780$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 11 yaitu "Pimpinan selalu melakukan musyawarah kepada karyawan jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan", dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,16. Untuk lebih baik lagi disarankan pimpinan di dalam perusahaan harus lebih terbuka tentang masalah pekerjaan yang ada dan harus menegakkan musyawarah antar sesama karyawan. Musyawarah bertujuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dengan cara berunding untuk mencapai mufakat atau persetujuan tanpa adanya pihak yang diunggulkan. Jadi, menyelesaikan suatu masalah dengan cara musyawarah dalam perusahaan sangat dianjurkan demi tercapainya lingkungan kerja yang nyaman.
2. Promosi jabatan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu "Saya sudah bersikap disiplin contoh seperti disiplin waktu dan berpakaian", dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,32. Untuk lebih baik lagi disarankan perusahaan dapat menerapkan sistem *reward* dan *punishment* yang seimbang, hal tersebut bertujuan supaya peraturan dapat berjalan dengan baik dan karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya dalam perusahaan, sehingga sistem tersebut

diharapkan dapat menjadi salah satu standar keyakinan bagi perusahaan dalam melakukan promosi jabatan terhadap karyawan.

Kepuasan kerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "Saya merasa senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini", dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,28. Untuk lebih baik lagi disarankan perusahaan dapat melakukan apresiasi terhadap peningkatan kerja dengan merencanakan karier karyawan. Perencanaan karier karyawan dapat menjaga semangat karyawan agar tidak jenuh dan merasa senang dengan posisinya saat ini dan mengetahui kapan karyawan akan naik jabatan apabila kinerjanya terus meningkat sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fadli. 2020. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Modern Plasindo Mutiara*. Studi Manajemen STIE Mahkota Tricom. Vol 13 No 1.
- Darmadi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang. Vol 3 No 3
- Firman Hidayat1, Maman Suryaman. 2021. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek*. Universitas Singaperbangsa Karawang Jl. H.S. Ronggowaluyo, Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang Indonesia. Volume 5 No. 1.
- Heni Ingsiyah, Putut Haribowo. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusr Pemasaran Daerah (PPDS) Jawa Tengah*. Administrasi Bisnis,

- Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia. Vol 20 No 1.
- I Dw Gd Agus Saputra, I Nyoman Sudharma. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali Indonesia. Vol 6 No. 2.
- I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagia, Wayan Cipta. 2019. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Vol 5 No 1.
- Made Bayu Indra Nugraha, Ida Bagus Ketut Surya. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali Indonesia. Vol 5 No 1.
- Prayekti, Kris Aji Pangestu. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR BKK Kebumen (PERSERODA)*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Vol 5 No 2.
- Rifki Yunanda Inayat, Inayat Hanum Indriati. *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MirotaKampus C Simanjuntak Yogyakarta*. Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta. Vol 19 No 2.
- Wahyuningsih, Niko Sudibjo. Niko Sudibjo. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Generasi Milenial Kementerian Perdagangan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Harapan. Vol 5 No 2.