

**PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. DAYA SEMESTA AGRO PERSADA BANYUASIN**

SKRIPSI



Nama : Irfan Kurniawan

Nim : 212017081

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. DAYA SEMESTA AGRO PERSADA BANYUASIN**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nam : Irfan Kurniawan

Nim : 212017081

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irfan Kurniawan

NIM : 212017081

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. DAYA SEMESTA AGRO PERSADA

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Promosi jabatan dan Lingkungan kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada
Nama : Irfan Kurniawan
NIM : 21 2017081
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)


Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2020

Pembimbing I,



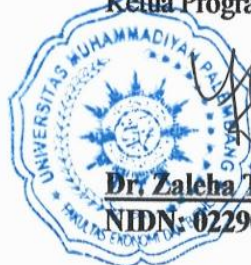
Hj. Fitantina, S.E., M.Si
NIDN: 0028026301

Pembimbing II,



Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si
NIDN: 0221036902

Mengetahui,
Dekan U.b.
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang.

(HR. Tarmidzi)

Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua Orang tuaku ayahhanda Sumarji dan Ibunda Kariyah
2. Saudara-Saudara dan kakak Iparku, Appri Purwanti, Nia Kurniasih, Eko Sudiyono dan Khomsah Real.
3. Keluarga besarku.
4. Teman-Teman Seperjuanganku, Tim Sepakbolaku Naga Jaya FC, dan Teman-teman Karang Taruna Trimulya Desa Tirtosari

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, Atas limpahan Rahmat dan Karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Semesta Agro Persada. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orang tua ku tercinta Ayahhanda Sumarji dan Ibunda Kariyah, Saudara-saudaraku tercinta Appri Purwanti, Nia Kurniasih dan Kakak-kakak Iparku tercinta Eko Sudiyono, Khomsah Real, teman-temanku Rahmad Yuliansyah, Andriansyah, Reggi Agustian Pratama, Deden Aulady, Bery Adji Prahmana, Aldo Rizki Pranata, Ricki Satiawan, Rizki, Septian Ridho Akbar, Bayu Firdiawan, Alfitriah Ardiansyah, Rizky Aditiya, Made Putra, Trinovia, Putri Dewi, Nabila Alvio Widia, Erin Ramasahdini, Agus Miswanto, Fuad Adul, Ramadahan, Hidayat, Semua Teman-teman tim Sepak bola Naga Jaya FC, Karang Taruna Trimulya, dan Seluruh Keluarga Besarku

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dorongan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang .
2. Bapak Alm, Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Chandra, S.pd.,M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang .
4. Ibu. Fitantina S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing akademik.
5. Ibu. Fitantina S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Yudha Mahrom DS.,S.E.,M.,Si selaku dosen pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Dr. Omar Hendro S.E, M.Si. dan Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si selaku dosen penelaah seminar proposal.
7. Bapak Dr. Omar Hendro S.E., M.Si selaku ketua penguji ujian komprehensif, Bapak Edy Liswani S.E.,M.Si. dan Bapak Yudha Mahrom DS.,S.E.,M.,Si selaku anggota penguji ujian komprehensif.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.

9. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada yang sangat membantu penulis dalam penelitian.
10. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
11. Terimakasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Sumbangsih pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
12. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum' Wr.Wb.

Palembang, Januari 2021

Irfan Kurniawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR/ GRAFIK.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KEPUSTAKAAN , KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Sebelumnya	37
C. Kerangka Pemikiran.....	38
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasionalisasi Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampling.....	41
E. Data Yang Diperlukan.....	43

F. Metode Pengumpulan Data	44
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	54
B. Pembahasan Hasil Penelitian	79
C. Pembahasan Hasil Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	87
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Penelitian tentang Kepuasan Kerja	3
Tabel I.2 Hasil Penelitian Tentang Kompensasi	6
Tabel I.3 Hasil Penelitian tentang Promosi Jabatan.....	8
Tabel I. 4 Hasil Penelitian tentang Lingkungan Kerja.....	9
Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu	37
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	40
Tabel III.2 Kerangka Sampel	42
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	57
Tabel IV.2 Hasil Uji Realibilitas.....	59
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....	65
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Kompensasi.....	67
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Promosi Jabatan	70
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja	72
Tabel IV.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel IV.8 Hasil Uji F.....	76
Tabel IV.9 Hasil Uji t.....	77
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi	78
Tabel IV.11. Hasil Perbedaan Penelitian Sebelumnya dan Penelitian Saat Ini	85

DAFTAR GAMBAR/GRAFIK

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	38
Grafik IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Grafik IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Grafik IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Grafik IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian	91
Lampiran 2: Daftar Pertanyaan Kuesioner.....	92
Lampiran 3: Data Tabulasi Data Uji Validitas dan Realibilitas	95
Lampiran 4: Tabulasi Data Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi	100
Lampiran 5: Frekuensi Jawaban Responden.....	103
Lampiran 6: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	113
Lampiran 7: Plagiarisme	114
Lampiran 8: Abstrak	115
Lampiran 9: Surat Balasan Riset.....	116
Lampiran 10: Sertifikat	117
Lampiran 11: Biodata Penulis.....	123

Abstract

Irfan Kurniawan / 212017081 / 2021 / The Effects of Compensation, Job Promotion and Work Environment on Employee Job Satisfaction of PT. Daya Semesta Agro Persada / Human Resource Management

Formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of compensation, job promotion and work environment on employee job satisfaction of PT. Daya Semesta Agro Persada, simultaneously and partially. This study aimed to determine the effects of compensation, job promotion and work environment on employee job satisfaction of PT. Daya Semesta Agro Persada, simultaneously and partially. The study population was 274 employees, the selected sample was 74 employees. The type of research used associative. Data collection techniques in this study were questionnaires and documentation. The data analysis in this research was quantitative qualitative. The analysis technique used multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination (R^2) with a significant level of 10%. The results of the study showed that there was an effects of compensation, job promotion and work environment on jemployee ob satisfaction of PT. Daya Semesta Agro Persada. The result of the study showed that there was a significant effect of compensation, position promotion and work environment on job satisfaction. There was a significant effect of compensation on job satisfaction. There was a significant effect of promotion on job satisfaction. There was a significant effect of work environment on job satisfaction. It was partially known that compensation gave an effect on employee job satisfaction with tcount (3,632) > ttable (1,666), this was reinforced by the sig t level of $0.001 < 0.1$, job promotion gave no effect on employee job satisfaction with tcount (-2,377) < ttable (1,666).

Keywords: Compensation, job promotion, work environment, and job satisfaction.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya pikir yang dimiliki masing-masing individu manusia. Daya pikir merupakan kecerdasan yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melaksanakan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, dimana dengan menggunakan akal budinya manusia mampu mencari cara atau jalan keluar untuk berbagai permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia dengan berbagai inovasi dan ide yang diolah oleh daya pikir manusia. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia.

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka, hal ini memaksa agar setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan

membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia.

Kinerja karyawan itu sendiri bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Apabila kepuasan turun maka kinerja karyawan pun akan turun begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan naik maka kinerja pun akan meningkat. Menurut Davis dan Newstrom yang dikutip Lijani Poltak Sinabela (2012:256) Kepuasan kerja merupakan seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukkan tindakan negative. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, dari pengertian di atas bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari perasaan dan sikap yang berbentuk positif pada saat bekerja.

PT. Daya Semesta Agro Persada merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berada di Desa Perajin, Kecamatan Banyuasin 1, Kabupaten Banyuasin. Produk minyak kelapa sawit di Indonesia meningkat dengan pesat pada tahun-tahun terakhir ini, sejalan dengan peningkatan luasnya areal perkebunan kelapa sawit tersebut. Kelapa sawit merupakan tanaman penghasil minyak, yang berperan penting dalam perekonomian dunia, baik sebagai bahan baku industri dalam negeri maupun di ekspor. Pada

saat ini tanaman kelapa sawit di Indonesia di usahakan oleh perkebunan pemerintah, swasta, dan perkebunan rakyat. PT. Daya Semesta Agro Persada telah berdiri sejak tahun 2013 di Desa Perajin sebagai salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan output hasil panen buah kelapa sawit, dengan jumlah karyawan 274 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Alasan peneliti memilih PT. Daya Semesta Agro Persada sebagai objek penelitian didasarkan pada keluhan karyawan pada ketidakpuasan dalam bekerja. Peneliti mengajukan pertanyaan terhadap 30 responden untuk mengetahui sejauh mana kepuasan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, seperti yang terlihat dibawah ini.

Tabel I.1

Hasil Pra penelitian tentang Kepuasan kerja Karyawan

Pertanyaan	Jawaban Responden		Presentase jawaban Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Atasan tidak membimbing dan mengarahkan karyawan dalam masalah pada saat menyelesaikan suatu pekerjaannya	20	10	67%	33%
Atasan tidak memberikan bantuan ketika karyawan dalam masalah pada saat menyelesaikan pekerjaan	21	9	70%	30%
Karyawan belum merasa senang dengan suasana kantor	18	12	60%	40%

Sumber data diolah peneliti, 2020.

Tabel I.1 diatas menggambarkan bahwa karyawan merasa kurang puas bekerja pada perusahaan, diantaranya kurangnya arahan dari pemimpin dan

dari hasil tabel diatas menunjukkan 70% karyawan ber pendapat bahwa tidak ada bantuan dari atasan ketika karyawan dalam masalah saat bekerja

Faktor yang diduga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Wibowo (2017:289) Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi yang ada pada PT. Daya Semesta Agro Persada belum benar-benar diperhatikan seperti: Biaya hidup atau cost of living dilihat dari tingkat pembiayaan hidup yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum sepenuhnya dirasakan oleh karyawan karena tingginya biaya hidup maka perusahaan harus memberikan upah yang lebih besar, serta gaji yang seharusnya diberikan pada tanggal 1, namun terkadang gaji yang diberikan sering terjadi keterlambatan pada tanggal 10 ataupun pada tanggal 5, disebabkan karna pada bulan tersebut terdapat banyak buah mentah yang belum bisa diolah menjadi minyak. Serta bonus yang diberikan kepada karyawan terkadang tidak merata, oleh karena itu kepuasan kerja karyawan kurang di dapatkan bahkan dapat memicu penyimpangan yang dilakukan karyawan itu sendiri dan tentunya hal ini dapat merugikan perusahaan serta disiplin pada karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada.

Hasil wawancara penulis dengan bagian Hrd di PT. Daya Semesta Agro Persada penulis mendapatkan data bahwa di PT. Daya Semesta Agro Persada tidak ada bonus apabila karyawan memiliki prestasi yang baik, namun terdapat bonus apabila PT. Daya Semesta Agro Persada mendapat pendapatan melebihi target, dimana bonus tersebut dibagikan secara rata kepada semua

karyawan. Bonus lembur untuk karyawan pun tidak ada di PT. Daya Semesta Agro Persada, apabila karyawan belum menyelesaikan tugasnya walaupun sudah waktunya jam pulang, dan tidak termasuk lembur, tetapi apabila perusahaan meminta karyawannya untuk lembur dan disetujui maka dikeluarkan bonus lembur. Bonus lembur dikeluarkan sesuai gaji karyawan.

Gaji karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada adalah kisaran Rp. 1.000.000 - Rp. 4.000.000 di bagian masing-masing perusahaan. Hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan yang ada di bagian PT. Daya Semesta Agro Persada mendapatkan data bahwa masih terdapat beberapa bagian yang menerima gaji dibawah upah minimum provinsi, yaitu sebanyak 50 % karyawan pada bagian gudang, mandor kebun, mandor pabrik, karyawan pabrik, pemanen Tbs dan security, gaji yang diterima kisaran Rp. 1.800.000 – Rp. 3.000.000 sedangkan menurut keputusan gubernur Nomor : 595/KPTS/DISNAKERTRANS tertanggal 25 oktober 2019 tentang UMP di Sumatra selatan yaitu Rp. 3.043.111.

Peneliti melakukan rangkaian pra penelitian kepada 30 orang responden guna untuk melihat bahwa kompensasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Pra penelitian tentang Kompensasi

Pertanyaan	Jawaban Responden		Presentase jawaban Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Pengupahan yang diberikan tidak sesuai prosedur upah minimum provinsi (UMP) dan skil karyawan	18	12	60%	40%
Tidak Sesuainya pemberian tunjangan dari perusahaan kepada karyawan	21	9	70%	30%
Tidak adanya jaminan social dari perusahaan seperti jamsostek dan sejenisnya yang terkoordinir dengan baik	19	11	63%	37%

Sumber data diolah peneliti, 2020.

Tabel I.2 diatas menggambarkan bahwa karyawan kurang puas dengan kompensasi yang ada pada perusahaan, dapat dilihat dari hasil tabel diatas sebanyak 70% karyawan berpendapat bahwa tidak sesuainya pemberian tunjangan dari perusahaan kepada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah promosi jabatan. Menurut (Afandi, 2018, 32). 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 melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Hasil wawancara dengan karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada, Promosi jabatan tidak dilakukan dengan secara rutin dengan taraf waktu beberapa tahun tetapi hanya dilakukan sesuai kebutuhan dan

promosi jabatan di PT. Daya Semesta Agro Persada tidak terpacu dengan lamanya seseorang karyawan bekerja, dengan demikian otomatis karyawan merasa kurang puas dalam bekerja selain itu fenomena yang terjadi yakni terkadang pelaksanaan promosi tidak berdasarkan prinsip profesionalisme dan syarat objektif, yang ditetapkan, terkadang jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya serta tidak berprestasi. Pengakuan dalam hal ini bersifat dan bukan mutlak artinya dapat saja seorang dipromosika karena dianggap mempunyai prestasi rata-rata lebih tinggi dari karyawan lain meskipun dari pemimpin belum memuaskan.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan penulis diatas pada PT. Daya Semesta Agro Persada, bahwa promosi jabatan yang ada di PT. Daya Semesta Agro Persada belum terealisasi secara optimal, hal tersebut masih terlihat dari banyaknya karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada Senior yang belum di promosikan, ke jabatan yang lebih tinggi, Sehingga karyawan merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya dan kurang tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dapat dikatakan nyaman dalam melakukan pekerjaannya jika karyawan selalu mengerjakann pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, mematuhi peraturan dan semua norma-norma sosial yang berlaku.

Peneliti melakukan rangkaian pra penelitian kepada 30 orang responden guna untuk melihat bahwa Promosi jabatan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel I.3
Hasil Pra penelitian tentang Promosi Jabatan

Pertanyaan	Jawaban Responden		Presentase jawaban Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Masa kerja tidak dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan	22	8	73%	26%
Latar belakang pendidikan tidak dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan	18	13	60%	43%
Pencapaian prestasai kerja tidak menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan	23	7	77%	23%

Sumber data yang diolah penulis 2020

Tabel I.4 diatas menggambarkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari hasil tabel sebanyak 77% karyawan berpendapat bahwa latar belakang pendidikan tidak dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan di perusahaan.

Faktor lain yang diduga menyebabkan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Suparyadi (2015:391) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik bersifat fisik maupun psikis.

Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi fisik dan psikologi yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, kondisi material menyangkut ventilasi yang kurang baik, udara yang lembab, kurang cahaya dan sebagainya, sedangkan kondisi psikologi meliputi hal-hal sebagai berikut: kalimat

yang salah diucap dari rekan sekerja atau dari atasan, salah interpretasi salah sugesti karena sugesti di paksakan dan sebagainya (Kartono, 2007:129). Permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja di PT. Daya Semesta Agro Persada, dimana permasalahan pada lingkungan kerja yang berhubungan terhadap ruang gerak, dan kebisingan. Kurang penataan tempat kerja karyawan yang menyebabkan ketidak nyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ruang kerja yang terlalu dekat antara karyawan satu dengan yang lain membuat para karyawan tidak konsen dalam bekerja.

Peneliti melakukan rangkaian pra penelitian kepada 30 orang responden guna untuk melihat bahwa promosi jabatan memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kepuasan kerja, sebagai berikut:

Tabel I.4

Hasil Pra penelitian tentang Lingkungan kerja

Pernyataan	Jawaban Responden		Presentase jawaban Responden	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
penerangan di ruang kerja belum cukup baik	17	13	56%	43%
Pengaturan peralatan kantor sesuai dengan yang karyawan perlukan	19	11	63%	26%
Tidak terdapat hubungan baik yang terjalin antar karyawan dalam lingkungan kerja anda	18	12	60%	40%

Sumber data yang diolah penulis 2020

Tabel I.4 diatas menggambarkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat dari hasil tabel diatas sebanyak 63% karyawan berpendapat bahwa pengaturan peralatan kantor tidak sesuai dengan yang karyawan perlukan di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang terjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada.
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada.
3. Adakah pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada.
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah maka yang terjadi penelitian masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat mengaplikasikan ilmu yang dimiliki.

2. Bagi Perusahaan (PT. Daya Semesta Agro Persada)

Penelitian ini dapat dijadikan informasi serta masukan agar dapat lebih meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawan demi tercapainya prestasi kerja.

3. Bagi Almamater

penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi sekaligus perbandingan bagi para mahasiswa. khususnya bagi mahasiswa yang berminat melakukan penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). **Manajaemen Sumber Daya Manusi Teori, Konsep dan Indikator**. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Andini, Rizky. Badia Perizade, Agustina Hanafi, Alumni dan Dosen , 2013.
- Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung. **Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan. Fakultas Ekonomi, Manajemen UNSRI. Tahun X No 1, April 2013.**
- Bintoro M.T. (2017). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: Gava Media.
- Della Bonita (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Royal Expres Indonesia (REX) Palembang. Universitas Muhamadiyah Palembang 2017.
- Hasibuan, M. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Edsisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Himawan Chandra (2014). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa tengah. Universitas Negri Yogyakarta
- Mangkunegara, A. P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, Made Bayu Indra Bagus Ketut Surya, 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TELKOM Wilayah Bali Selatan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Undayana (UNUD). Bali, Indonesia. **E-Jurnal Manajemen Unud**, Vol. 5, NO. 1, 2016:59-87.

Putranto, Danang Indra. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. Diponegoro. *Journal Of social and Politic. 1-9.*

Pedoman Penulis Metodologi Penelitian. (2019). Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Rasto. (2015). **Manajemen Perkantoran Pradigma Baru.** Bandung: Alfabeta

Renando Hengky Syahputra (2017). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Graha Husanda Bandar Lampung. **Institute Informatika dan Bisnis Darma Mulya 2017.**

Silvia Damayanti dan Sri Hartini (2018). Pengaruh Promosi jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perwita Margasakti Jakarta. **Jurnal Visionida**, Vol 4, No 1 Juni (2018).

Sugiyono. (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.** Bandung: Alfabeta.

Sugiarti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. **Jurnal FEB (UNTAG) Semarang**, Vol 1, No 2 (2012).

Suparyadi. (2015). **Manajemen sumber daya manusia. Edisi Kesatu.**

Yogyakarta: CV. Andi Offset

Sutarto Wijono. (2010). **Psikologi Industri dan organisasi**, Jakarta: Kencana Pranadamedia Group.

Tegar Mangku Langit 2015. Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan

kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Weleri
jsys Persada Kendal. **Jurnal FEB (Universiats Dian Nuswantoro
Semarang)** Vol 1, No 2 (2015)

Wibowo. (2017). **Edisi Kelima Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT RajaGrafindo
Persada.