

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus: PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk

Elvi Denovpriani¹, Muhammad Wadud²

Program Pasca Sarjana, Universitas Indo Global Mandiri^{1,2}

elvhiedenovprianie@gmail.com¹, wadud@uigm.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to analyze and prove the influence of the work environment, career development, and job promotion on the job satisfaction of employees at PT. PP. London Indonesia Tbk, Muratara Regency. The research method used is descriptive quantitative, with the population being all employees at PT. PP. London Indonesia Tbk, Muratara Regency, totaling 113 people. The sample in this study uses a saturated sampling method, which includes the entire population in the research. Data collection methods include questionnaires, interviews, and observations. Data analysis in this research uses multiple linear regression, hypothesis testing using t-tests, and coefficient of determination. The results of the multiple linear regression test are $KK = 2.256 + 0.427LK + 0.079PK + 0.634PJ$. The t_{test} results show that the work environment, career development, and job promotion have an effect on the job satisfaction of employees at PT. PP. London Indonesia Tbk, Muratara Regency. The coefficient of determination is 89.2%, while the remaining percentage is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Career Development, Job Promotion, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP. London Indonesia Tbk, Kabupaten Muratara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PP. London Indonesia Tbk, Kabupaten Muratara yang berjumlah 113 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu seluruh populasi pada penelitian. Dengan pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan koefisien determinasi. Hasil uji regresi linier berganda adalah $KK = 2,256 + 0,427LK + 0,079PK + 0,634PJ$. Dan hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP. London Indonesia Tbk, Kabupaten Muratara Koefisien determinasi adalah 89,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompleks, faktor manusia merupakan sumber daya yang berharga bagi keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai faktor penting dalam keseluruhan kinerja perusahaan (Wahyudi et al., 2020). Untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, perhatian harus diberikan pada lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi yang positif, hubungan karyawan yang harmonis, dukungan manajemen, dan kesempatan kerja yang memadai. Pada saat yang sama, pengembangan karir yang baik menawarkan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kualifikasi mereka, sementara promosi jabatan memberikan penghargaan atas prestasi dan pencapaian yang baik. Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah kepuasan kerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berdedikasi. Hal tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

(Sandhi Fialy et al., 2020) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya mereka akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas ataupun pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal, secara otomatis sumber daya manusia akan meningkat dan akan merasakan adanya kepuasan kerja dengan sendirinya. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di era organisasi modern ini adalah perpindahan.

Fenomena perpindahan ini umumnya terjadi dikarenakan ketidakpuasan karyawan. Dalam bekerja seorang karyawan mengharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemampuan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara langsung berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan bekerja pada perusahaan swasta karyawan menaruh harapan bahwa semua kebutuhan mereka (gaji, tunjangan, jabatan, aktualisasaidiri, hubungan rekan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan (pimpinan), dan lain sebagainya) dapat dipenuhi.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti: Kepemimpinan, disiplin dalam lingkungan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi, promosi, pelatihan dan pengembangan staf (SDM). Namun faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu dalam lingkungan kerja dimana karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja memiliki dampak terbesar pada perilaku karyawan, terutama di lingkungan kerja yang sangat penuh tekanan dan terbatas. Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar seorang karyawan yang memiliki potensi untuk

mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya (Muh. Ramli, 2019).

Dalam penelitian (Giovanni & Ie, 2022) ada dua jenis lingkungan kerja yang dapat dibedakan: (a) lingkungan kerja fisik yang merujuk pada kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung, dan (b) lingkungan kerja non-fisik yang mencakup semua aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Pengembangan karir merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta berperan penting dalam menghargai setiap prestasi karyawan yang kemudian memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan karena merasa dihargai dan dinilai sesuai dengan hasil kerja yang telah mereka berikan untuk perusahaan.

Pengembangan karir adalah upaya personal untuk meningkatkan diri dan mencapai tujuan karir yang telah direncanakan. Yang melibatkan kegiatan di dalam lingkup pekerjaan yang membantu pegawai merencanakan masa depan mereka di perusahaan, sehingga baik perusahaan maupun pegawai dapat mencapai potensi maksimal dalam pengembangan diri (Muna & Isnawati, 2022). (Akhmal et al., 2019) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya terkait dengan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan yang diteliti oleh (Akhmal et al., 2019) dengan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Perkebunan Tanjung Morawa bahwa pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 29,4%. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir pada perusahaan Perkebunan Tanjung Morawa memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja karyawan. sedangkan sisanya sebesar $(100-29\% = 71\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu promosi jabatan, yang mana promosi jabatan bisa pula mempengaruhi bagaimana semangat kerja karyawan perusahaan, yang berarti promosi adalah bentukan yang mengejutkan serta menyemangati agar bekerja dengan lebih baik lagi dan karyawan akan lebih aktif dalam melakukan kegiatan di perusahaan, jika hal ini dipercaya dapat menuju kepada kesempatan karir. Promosi jabatan adalah proses di mana seorang pegawai diberikan tugas, tanggung jawab, dan wewenang baru yang lebih tinggi dan lebih luas. Selain itu, promosi juga disertai dengan kenaikan kompensasi dan berbagai elemen penunjang lainnya. Dengan demikian, promosi tidak hanya meningkatkan beban kerja pegawai, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan mereka. Perusahaan melakukan promosi karena memiliki tujuan, di mana peluang yang pegawai dapatkan bisa meningkatkan inovasi dan kreativitasnya menjadi lebih baik agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan maksimal (Adri & Yanti, 2023).

(Zennyta et al., 2018) promosi jabatan merupakan perubahan posisi atau jabatan ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin

besar dan pendapatannya pun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya. Pada dasarnya promosi jabatan diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan organisasi ataupun Perusahaan dalam mencapai sasaran dan melalui pelaksanaan promosi jabatan karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dengan menganggap peran, jasa, dan eksistensinya (merujuk pada keberadaan karyawan tersebut) di dalam organisasi merasa dihargai sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik. Promosi jabatan yang tidak adil akan memicu ketidakpuasan pegawai dalam bekerja karena karyawan akan berfikir bahwa pengabdian dan hasil kerja yang diberikan kepada organisasi dinilai tidak dihargai.

(Gultom, 2017 dalam Syahrudin et al., 2022) menjelaskan salah satu cara untuk memacu semangat kerja pegawai adalah dengan cara pemberian promosi jabatan secara adil berbasis kinerja. Penelitian dari (Gultom, 2017) promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Yoan Wahyudi et al., 2020), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai” mendapatkan hasil dimana sebanyak 52 orang (responden) bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian (Tangngisalu & Thahir, 2021), mendapatkan hasil promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan dinas kesehatan serta peternakan hewan di Sulawesi Selatan. Pada penelitian (Tupadela & Onsardi, 2020), mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan. Namun sebaliknya pada hasil penelitian dari (Ramadlani, 2017), dan (Prayekti & Sekarini, 2020), dimana dalam hasil penelitiannya menyebutkan jika pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berarti adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian dari beberapa peneliti terkait pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam latar belakang yang telah diuraikan dan dari penelitian sebelumnya, terdapat indikasi bahwa faktor-faktor tersebut memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para pegawai. Fenomena yang mendasari pemilihan variabel penelitian ini adalah adanya kebutuhan untuk memahami pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Belani Elok Palm Oil Mill (BEPOM) Kabupaten Muratara. Pemilihan variabel penelitian yang meliputi lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan didasarkan pada pertimbangan bahwa ketiga variabel ini memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang optimal untuk karyawan dalam menjalankan tugas dan memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, pengembangan karir dan promosi jabatan dapat menjadi motivator

bagi pegawai dalam mencapai pertumbuhan profesional dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Berikut tabel karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang berkerja di PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Belani Elok Palm Oil Mill (BEPOM) Kabupaten Muratara:

Tabel 1. Data jumlah karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Belani Elok Palm Oil Mill (BEPOM) Kabupaten Muratara

No.	Penempatan	Jumlah
1.	Office	11
2.	Building (pekerja harian)	18
3.	Laboratorium	9
5.	Storage	9
6.	Reception Shift 02	16
7.	Workshop (Bengkel)	17
8.	Reception Shift 01	18
9.	Security	8
10.	Staff	7
Total		113

Sumber: PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk (Lonsum), 2023.

Dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Muratara.” diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Muratara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi pihak SDM perusahaan dalam merancang kebijakan dan praktik terkait pengelolaan lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP. London Indonesia Tbk, Kabupaten Muratara

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, kabupaten Muratara yang beralamat di Bukit Hijau Dusun III Desa Beringin Makmur II, Kecamatan Rawas Ilir, Kabupaten Musirawas Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober - Desember 2023.

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016: 118 dalam Asridah Warni Tanjung et al., 2022).

Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 113 orang karena dalam penelitian ini akan mengambil jumlah sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada di PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Belani Elok Palm Oil Mill (BEPOM) Kabupaten Muratara.

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Bila dilihat dari data primer maka teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah: Studi Lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan data sekunder.

Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

Observasi, yaitu pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi secara sistematis, pengamatan secara sistematis adalah proses pengumpulan data atau informasi dengan menggunakan metode yang terstruktur seperti mencatat setiap detail yang relevan dengan variabel yang diteliti. Ini bisa berupa catatan tertulis, foto, atau video, melihat dokumen-dokumen perusahaan yang dapat menunjang hasil dari penelitian ini atas persetujuan perusahaan, sehingga pengumpulan data yang dilakukan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Kuesioner (angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seprangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik menggunakan SPSS.

Wawancara, teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara langsung (lisan) kepada responden yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dan dapat memberikan data atau informasi yang sesuai dengan penelitian.

Metode pengumpulan data lainnya yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu studi pustaka, pada penelitian ini pengumpulan data dari literatur yang berhubungan dengan penelitian ini seperti buku, jurnal, majalah, hasil penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan dan sumber-sumber lainnya yang sesuai dengan masalah penelitian.

Analisis data pada penelitian ini akan menggunakan Regresi Linear Berganda, sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu ingin menganalisis (memprediksi) atau menjelaskan hubungan antara satu atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Ada beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) pengujian kualitas data (validitas dan reliabilitas), (2) melakukan uji normalitas, dan yang terakhir (3) melakukan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	107	94,69	94,7	94,7
Perempuan	6	5,31	5,3	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 107 orang atau 94,69% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 6 atau 5,31%. Dengan demikian mayoritas responden adalah laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 20 tahun	4	3,54	3,5	3,5
21-29 Tahun	30	26,55	26,5	30,1
30-39 Tahun	40	35,40	35,4	65,5
40-49 Tahun	32	28,32	28,3	93,8
50-59 Tahun	7	6,19	6,2	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan usia <20 tahun berjumlah 4 orang atau 3,54%, responden yang memiliki rentang usia 21-29 tahun sebanyak 30 orang atau 26,55%, responden yang memiliki rentang usia 30 – 39 tahun sebanyak 40 orang atau 35,40%, responden dengan rentang usia 40 – 49 tahun berjumlah 32 orang atau 28,32% dan responden dengan rentang usia 50 – 59 tahun berjumlah 7 orang atau 6,19%. Dengan demikian usia responden yang terbanyak adalah 30 – 39 tahun dan responden paling sedikit adalah dengan usia <20 tahun yaitu 4 orang.

Kategori responden berdasarkan pendidikan terdiri dari 5 kelompok, yakni SD, SMP, SMA, D3, dan S. berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 113 responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	17	15,04	15,0	15,0
SMP	21	18,58	18,6	33,6
SMA	60	53,10	53,1	86,7
D3	6	5,31	5,3	92,0
S1	9	7,96	8,0	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan SD berjumlah 17 orang atau 15,04%, responden dengan pendidikan SMP berjumlah 21 orang atau 18,58%, responden yang berpendidikan SMA berjumlah 60 orang atau 53,10%, responden yang berpendidikan D3 berjumlah 6 atau 5,31%, dan responden yang berpendidikan S1 berjumlah 9 orang atau 7,96%. Dengan demikian responden dengan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah SMA, sedangkan responden yang paling sedikit adalah D3 sebanyak 6 orang.

Kategori kelompok responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 tahun	60	53,10	53,1	53,1
5-15 tahun	47	41,59	41,6	94,7
16-25 tahun	6	5,31	5,3	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 60 orang, responden dengan masa kerja selama rentang 5 – 15 tahun berjumlah sebanyak 57 orang, dan responden dengan masa kerja 16 – 25 tahun sebanyak 6 orang. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun yaitu sebanyak 60 orang.

Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja pada penelitian ini maka dilakukan penilaian terhadap lingkungan kerja, mulai dari penerangan/pencahayaan di tempat kerja serta sirkulasi udara, ruang kerja yang selalu bersih dan rapih, hubungan kerja yang baik. Hasil akumulasi pengolahan kuesioner untuk indikator-indikator variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6. Deskripsi Variabel Lingkungan kerja

Kode Item	Pernyataan	Min	Max	Mean	Ket
LK1	Tempat kerja saya mendapatkan Penerangan/cahaya yang cukup sesuai kebutuhan	1	5	4,17	Setuju
LK2	Sirkulasi udara tempat saya bekerja berfungsi dengan baik	1	5	4,16	Setuju
LK3	Ruangan kerja selalu bersih dan rapi	1	5	4,23	Setuju
LK4	Di tempat kerja saya, hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan baik	1	5	3,81	Setuju
LK5	Di tempat kerja saya, hubungan kerja antar rekan kerja satu bagian baik	1	5	3,94	Setuju
LK6	Di tempat kerja saya, hubungan kerja antar rekan kerja di bidang lainnya baik	1	5	3,86	Setuju
Valid N				4,03	Baik

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden untuk setiap pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah 4,03. Jika dibandingkan dengan tabel skala Ordinal, variabel Lingkungan kerja termasuk dalam kriteria baik. Nilai rata-rata jawaban responden yang paling dominan pada variabel ini ada pada pertanyaan LK3 yaitu “ruang kerja selalu bersih dan rapih” dengan skor rata-rata 4,23 sedangkan indikator yang memiliki skor terendah ada pada LK4 “Di tempat kerja saya, hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan baik” dengan skor nilai 3,81.

Hasil gambaran variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan secara umum bahwa lingkungan kerja dianggap sebagai tempat yang baik untuk pada responden karena sebagian responden menganggap kondisi lingkungan kerja beberapa karyawan merasakan bahwa kondisi lingkungan kerja disekitar responden baik akan tetapi masih ada yang belum memungkinkan hubungan kerja antara atasan dan karyawan.

Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

Untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir pada penelitian ini maka dilakukan penilaian terhadap pengembangan karir melalui beberapa pertanyaan yang ada pada kuesioner pada penelitian ini, hasil akumulasi pengolahan kuesioner untuk beberapa pernyataan yang ada pada kuesioner dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

Kode Item	Pernyataan	Min	Max	Mean	Keterangan
PK1	Program Pelatihan diperlukan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya cukup baik	1	5	3,65	Setuju
PK2	Perusahaan melihat kekurangan karyawan dalam mengidentifikasi posisi atau bagian yang tepat untuk karyawan	1	5	3,43	Netral
PK3	Perusahaan memberikan layanan informasi karir kepada karyawan sebagai bahan pertimbangan dan pedoman karyawan dalam mengembangkan karirnya	1	5	3,45	Netral
PK4	Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik lebih dikenal oleh rekan kerja	1	5	3,61	Setuju
PK5	Karyawan semakin dikenal apabila bersedia terlibat pada berbagai kegiatan organisasi	1	5	3,6	Setuju
PK6	Karyawan juga lebih dikenal apabila menyelesaikan tugas tepat waktu	1	5	3,2	Netral
PK7	Perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap bagi para karyawan agar lebih mudah dalam bekerja	1	5	3,56	Setuju
PK8	Perusahaan memberikan pelatihan terkait pengembangan karir	1	5	4,05	Setuju
PK9	Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap karyawan untuk mempermudah dalam promosi jabatan	1	5	3,77	Setuju
PK10	Pelatihan yang diberikan perusahaan sangat bermanfaat dan membantu karyawan dalam bekerja	1	5	3,62	Setuju
PK11	Perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai kebutuhan dan pengembangan karir	1	5	3,65	Setuju
Valid N				3,6	Baik

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden untuk setiap pertanyaan pada variabel pengembangan karir adalah 3,6. Jika dibandingkan dengan tabel skala ordinal, variabel pengembangan karir termasuk dalam kriteria baik. Nilai rata-rata jawaban responden yang paling dominan pada variabel ini terdapat pada pertanyaan PK8 yaitu “perusahaan memberikan pelatihan

terkait pengembangan karir” dengan skor rata-rata 4,05 sedangkan indikator yang memiliki skor terendah ada pada PK6 “karyawan juga lebih dikenal apabila menyelesaikan tugas tepat waktu” dengan skor nilai 3,20.

Berdasarkan hasil gambaran jawaban responden pada indikator Pengembangan karir yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pelatihan pengembangan karir sebesar 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir terlihat sangat baik dan bersifat positif yang dapat membangun semangat kerja karyawan dalam bekerja, Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini dikategorikan sangat baik, Menurut Rachmawati (2015) dalam Nurul Fizia, dan M. Imam Muttaqijn (2018), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2015) dalam Nurul Fizia, dan M. Imam Muttaqijn (2018), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, ketrampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan.

Deskripsi Variabel Promosi Jabatan

Untuk mengetahui pengaruh variabel promosi jabatan pada penelitian ini maka dilakukan penilaian terhadap promosi jabatan melalui beberapa pertanyaan yang ada pada kuesioner pada penelitian ini, hasil akumulasi pengolahan kuesioner untuk beberapa pernyataan yang ada pada kuesioner dapat diliat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Deskripsi Variabel Promosi Jabatan

Kode Item	Pernyataan	Min	Max	Mean	Keterangan
1	PJ Karyawan dengan masa kerja lebih lama memiliki kemampuan lebih baik	1	5	4,03	Setuju
2	PJ Karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi memiliki pemikiran/ide yang lebih baik	1	5	3,78	Setuju
3	PJ Menurut saya loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan harus dijadikan parameter	1	5	3,78	Setuju

Kode Item	Pernyataan	Min	Max	Mean	Keterangan
	dalam mempromosikan karyawan				
4	PJ Karyawan yang ingin memperoleh kesempatan promosi jabatan harus mempunyai keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan	1	5	3,88	Setuju
5	PJ Tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan harus menjadi salah satu poin penilaian dalam promosi jabatan	1	5	3,68	Setuju
6	PJ Kemampuan komunikasi dan bergaul diperlukan dalam syarat promosi jabatan	1	5	3,68	Setuju
7	PJ Karyawan yang akan dipromosikan dapat dilihat dari prestasi kerja yang telah diraih	1	5	3,76	Setuju
Valid N				3, 8	Baik

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden untuk setiap pertanyaan pada variabel promosi jabatan adalah 3,8. Jika dibandingkan dengan tabel skala Ordinal, variabel promosi jabatan termasuk dalam kriteria baik. Nilai rata-rata jawaban responden yang paling dominan pada variabel ini ada pada pertanyaan PJ1 “karyawan dengan masa kerja lebih lama memiliki kemampuan lebih baik” dengan skor rata-rata 4,03 sedangkan indikator yang memiliki skor terendah ada pada PJ5 “tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan harus menjadi salah satu poin penilaian dalam promosi jabatan” dan PJ6 “kemampuan komunikasi dan bergaul diperlukan dalam syarat promosi jabatan” dengan skor nilai 3,68.

Berdasarkan hasil gambaran jawaban responden pada indikator promosi jabatan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pengalaman kerja memiliki kemampuan yang lebih baik sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Promosi jabatan juga dapat diartikan sebagai pengembangan karir seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan. Promosi mempunyai peranan penting bagi pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan adanya promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja pada penelitian ini maka dilakukan penilaian terhadap promosi jabatan melalui beberapa pernyataan yang ada pada kuesioner penelitian ini, hasil akumulasi pengolahan kuesioner untuk beberapa pernyataan yang ada pada kuesioner dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kode Item	Pernyataan	Min	Max	Mean	Keterangan
KJ1	Tugas yang diberikan perusahaan memiliki tantangan	1	5	4,27	Setuju
KJ2	Karyawan diberi kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri	1	5	4,14	Setuju
KJ3	Pimpinan/atasan merupakan panutan	1	5	4,06	Setuju
KJ4	Pimpinan/atasan memberikan reward atas prestasi kerja yang dicapai	1	5	4,15	Setuju
KJ5	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	5	4,09	Setuju
KJ6	Atasan memberikan perhatian berupa saran terhadap saya dalam pekerjaan yang sulit	1	5	4,09	Setuju
KJ7	Rekan kerja selalu membantu memberikan solusi ketika saya berada dalam kesulitan saat bekerja	1	5	3,98	Setuju
KJ8	Rekan kerja bisa diajak bekerja sama	1	5	3,78	Setuju
Valid N				4,07	Baik

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden untuk setiap pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja adalah 4,07. Jika dibandingkan dengan tabel skala Ordinal, variabel Kepuasan Kerja termasuk dalam kriteria baik. Nilai rata-rata jawaban responden yang paling dominan pada variabel ini ada pada pertanyaan KJ1 “tugas yang diberikan perusahaan memiliki tantangan” dengan skor rata-rata 4,27 sedangkan indikator yang memiliki skor terendah ada pada KJ8 “rekan kerja bisa diajak kerja sama” dengan skor rata-rata 3,78.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan membandingkan rhitung dan rtabel bila rhitung > rtabel berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Sebaliknya bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Pengujian validitas variabel lingkungan kerja menghasilkan seluruh item indikator valid sebagaimana hasil olah data menggunakan SPSS pada tabel menunjukkan bahwa pengujian pada 6 item pernyataan variabel lingkungan kerja secara keseluruhan variabel dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga keseluruhan pernyataan layak digunakan pada pengolahan data selanjutnya.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

r	Item Indikator	Indeks Validitas (r hitung)	Kriteria Validasi (r tabel)	Rekomenda si
	LK1	0,742	0,1848	Valid
	LK2	0,827	0,1848	Valid
	LK3	0,77	0,1848	Valid
	LK4	0,907	0,1848	Valid
	LK5	0,923	0,1848	Valid
	LK6	0,866	0,1848	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Pengujian validitas variabel pengembangan karir menghasilkan seluruh item indikator valid berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS pada tabel 11 di bawah ini menunjukkan bahwa pengujian pada 11 item pernyataan variabel pengembangan karir secara keseluruhan variabel dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga keseluruhan pernyataan layak digunakan pada pengolahan data selanjutnya.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

r	Item Indikator	Indeks Validitas (r hitung)	Kriteria Validasi (r tabel)	Rekomenda si
	PK1	0,765	0,1848	Valid
	PK2	0,677	0,1848	Valid
	PK3	0,774	0,1848	Valid
	PK4	0,856	0,1848	Valid
	PK5	0,824	0,1848	Valid
	PK6	0,833	0,1848	Valid
	PK7	0,842	0,1848	Valid
	PK8	0,653	0,1848	Valid
	PK9	0,846	0,1848	Valid
	PK10	0,860	0,1848	Valid
	PK11	0,712	0,1848	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Pengujian validitas variabel promosi jabatan menghasilkan seluruh item indikator valid berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS pada tabel 12 di bawah menunjukkan bahwa pengujian pada 7 item pernyataan variabel promosi jabatan secara keseluruhan variabel dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga keseluruhan pernyataan layak digunakan pada pengolahan data selanjutnya.

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Item Indikator	Indeks Validitas (r_{hitung})	Kriteria Validasi (r_{tabel})	Rekomenda si
PJ1	0,852	0,1848	Valid
PJ2	0,819	0,1848	Valid
PJ3	0,915	0,1848	Valid
PJ4	0,884	0,1848	Valid
PJ5	0,855	0,1848	Valid
PJ6	0,896	0,1848	Valid
PJ7	0,870	0,1848	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Pengujian validitas variabel kepuasan kerja menghasilkan seluruh item indikator variabel kepuasan kerja valid, sebagaimana dalam tabel berikut di bawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Indikator	Indeks Validitas (r_{hitung})	Kriteria Validasi (r_{tabel})	Rekomenda si
KJ1	0,871	0,1848	Valid
KJ2	0,910	0,1848	Valid
KJ3	0,948	0,1848	Valid
KJ4	0,885	0,1848	Valid
KJ5	0,862	0,1848	Valid
KJ6	0,940	0,1848	Valid
KJ7	0,903	0,1848	Valid
KJ8	0,836	0,1848	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Hasil olah data menggunakan SPSS pada tabel 13 di atas menunjukkan bahwa pengujian pada 8 item pernyataan variabel kepuasan kerja secara keseluruhan variabel dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga keseluruhan pernyataan layak digunakan pada pengolahan data selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan. Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian diukur dengan menggunakan teknik cronbach's alpha (α) dimana jika nilai cronbach's alpha (α) > 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Sedangkan jika nilai cronbach's alpha (α) < 0,6 maka kuesioner tidak reliabel atau tidak kosisten. Hasil uji reliabelitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 14

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

N o.	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
1	Lingkungan Kerja (LK)	0,917	6
2	Pengembangan Karir (PK)	0,938	11
3	Promosi Jabatan (PJ)	0,944	7
4	Kepuasan Kerja (KK)	0,962	8

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat diketahui bahwa cronbach's alpha (α) variabel lingkungan kerja bernilai 0,917, variabel pengembangan karir sebesar 0,938, variabel promosi jabatan sebesar 0,944, dan variabel kepuasan kerja 0,962 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuisisioner adalah reliable atau konsisten.

4. Hasil Hipotesis

Regresi Analisis

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel lingkungan kerja (LK), pengembangan karir (PK), dan promosi jabatan (PJ) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (KK) secara parsial. Untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait dan hipotesis yang diajukan signifikan atau tidak, maka perlu dilihat dari estimasi thitung yang ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

Tabel 15. Regresi Analisis

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,256	1,248		1,808	0,073
LK	0,427	0,080	0,275	5,337	0,000

PK	0,079	0,025	0,121	3,145	0,002
PJ	0,634	0,053	0,637	11,859	0,000

Hipotesis 1 (H1) Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H01 : Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t dapat diketahui nilai signifikansi (sig) variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,000 dan nilai thitung 5,337. Dengan demikian nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan thitung $>$ ttabel 1,9821. Maka, terbukti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hal tersebut maka Ha diterima dan H0 ditolak.

Hipotesis 2 (H2) pengembangan karir diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H02 : Diduga tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t dapat diketahui nilai signifikansi (sig) variabel pengembangan karir adalah sebesar 0,002 dan nilai thitung 3,145. Dengan demikian nilai sig. $0,002 < 0,05$ dan thitung $>$ ttabel 1,9821. Maka, terbukti bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hal tersebut maka Ha diterima dan H0 ditolak.

Hipotesis 3 (H3) promosi jabatan diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H03 : Diduga tidak terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap Kepuasan Kerja.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t dapat diketahui nilai signifikansi (sig) variabel promosi jabatan adalah sebesar 0,000 dan nilai thitung 11,859. Dengan demikian nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan thitung $>$ ttabel 1,9821. Maka, terbukti bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hal tersebut maka Ha diterima dan H0 ditolak

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh simultan variabel X terhadap Y. Menurut V. wiratna Sujarweni (2014: 154), jika nilai Fhitung $>$ Ftabel maka artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) dah hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 16. ANOVA_a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4621,175	3	1540,392	301,603	.000b
Residual	556,701	109	5,107		
Total	5177,876	112			

a. Dependent Variable: KK

b. *Predictors*: (Constant), PJ, PK, LK

Hipotesis 4 (H4) lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H04 : Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Ha4 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig.) adalah sebesar 0,000 dan nilai f-hitung adalah sebesar 301,603. Dengan demikian sig. 000 < 0,005 dan f-hitung 301,603 > f-tabel 4,519. Maka, terbukti bahwa secara simultan variable Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hal tersebut maka Ha diterima dan H0 ditolak.

Analisis Regresi berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent (LK, PK, PJ) dengan variabel dependen (KK). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Analisis masing-masing variabel dijelaskan pada tabel di bawah berikut:

Tabel 17. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,256	1,248	
1 LK	0,427	0,080	0,275
PK	0,079	0,025	0,121
PJ	0,634	0,053	0,637

a. *Dependent Variable*: KK

Berdasarkan tabel di atas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk kepuasan kerja sebagai berikut:

$$KK = 2,256 + 0,427 LK + 0,079 PK + 0,634 PJ$$

Keterangan

KK : (2,256) Kepuasan Kerja

LK : (0,427) Lingkungan Kerja

PK : (0,079) Pengembangan Karir

PJ : (0,634) Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa:

- Besarnya nilai konstanta Kepuasan Kerja (KK) sebesar 2,256 yang menyatakan jika variabel Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan memiliki nilai yang sama dengan nol (0), maka variabel dependen Kepuasan Kerja sebesar 2,256.
- Besarnya nilai koefisien Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,427 yang berarti ada hubungan positif lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,427. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka variabel Kepuasan Kerja juga ikut naik sebesar 0,427.
- Besarnya nilai koefisien Pengembangan Karir (PK) sebesar 0,079 yang berarti ada hubungan positif pengembangan karir dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,079. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel pengembangan karir sebesar 1 satuan maka variabel Kepuasan Kerja juga ikut naik sebesar 0,079.
- Besarnya nilai koefisien promosi jabatan (PJ) sebesar 0,634 yang berarti ada hubungan positif promosi jabatan dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,634. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel promosi jabatan sebesar 1 satuan maka variabel Kepuasan Kerja juga ikut naik sebesar 0,634.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2011:97).

Tabel 18. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	0,892	0,890	2,25995

a. Predictors: (Constant), PJ, PK, LK

b. Dependent Variable: KK

Hasil perhitungan dengan penggunaan program spss diperoleh bahwa nilai $R^2 = 0,892$ hal ini berarti bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (LK), Pengembangan Karir (PK), dan promosi jabatan (PJ) secara simultan terhadap variable Kepuasan Kerja (KK) adalah sebesar 0,892 atau 89,2%. Sedangkan sisanya 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

- Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Muratara, dengan nilai thitung 5,337 > ttabel 1,9821 dan nilai signifikansi (Sig) 0,000 < 0,05, dimana semakin baik variabel lingkungan kerja maka kepuasan kerja pegawai juga semakin baik.
- Secara parsial Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Muratara, dengan nilai thitung 3,145 > ttabel 1,9821 dan nilai signifikansi (Sig) 0,002 < 0,05, dimana semakin baik variabel pengembangan karir maka kepuasan kerja pegawai juga semakin baik.
- Secara parsial Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Muratara, dengan nilai thitung 11,859 > ttabel 1,9821 dan nilai signifikansi (Sig) 0,000 < 0,05, dimana semakin baik variabel promosi jabatan maka kepuasan kerja pegawai juga semakin baik.
- Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Kabupaten Muratara, dengan nilai thitung sebesar 301,603 > ftabel 4,519 dan nilai signifikansi (Sig) 0,000 < 0,05, dengan Koefisien determinasi sebesar 89,2% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, pengembangan karir dan promosi jabatan, sedangkan sisanya 10,8% lainnya dijelaskan oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Adinda Rizka Amalia, Endri Sentosa, & Maya Syafriana Effendi. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. *KRAITH-EKONOMIKA*, 4(3), 281–289. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Adinda+Rizka+Amalia%2C+Endri+Sentosa%2C+%26+Effendi%2C+M.+S.+%282021%29.+Pengaruh+Gaya+Kepemimpinan%2C+Komunikasi%2C+Dan+Promosi+Jabatan+Terhadap+Kepuasan+Kerja+Karyawan+Pada+Direktorat+Pelayanan+K
- Adri, N., & Yanti, B. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 14(2), 1–11. <https://doi.org/DOI10.31317>

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori, Konsep dan Indikator)* (viii). Zanafa Publishing 3.

Akdon, & Riduwan. (2013). *Rumus dan data dalam aplikasi statistika*. Alfabeta.

Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 8(1), 01–06. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>

Anggia Putri, Sonny Hersona GW, & Hartelina. (2023). The Influence Of Organizational Culture And Job Satisfaction On The Performance Of PLKB Officers In Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4368–4379. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Asridah Warni Tanjung, Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *Jurnal Ilmu Sosial (JISOS)*, 1(5), 297–308. <https://doi.org/http://bajangjournal.com/index.php/JISOS>

Basriani, A., & Marthina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, 2(76), 15–28.

Desmawaty Hasibuan. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji. *Jurnal Ecobisma*, 5(2), 81–94.

Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffrey (Ed.); 11th ed.). Prananda Media Group.

Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Administrasi Publik*, IX(2), 29–39.

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (ketujuh)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS 25 (9th ed)* (S. Dhie (Ed.); Sembilan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232–242. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>

- Gultom, N. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN V Pekanbaru (Studi Kasus Karyawan Kantor Pusat PTPN V Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4(1), 1–11.
- Hardianty Rangny. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Sidamulih Pangandaran [Pasundan Bandung]. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=HARDIANTY+RANGNY.++2022.
- Hasibuan Malayu. (2020). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Managemen Sumber Daya Manusia, 4, 288.
- Hendi, & Robin. (2023). The Effect Of Organizational Culture And Position Promotion On Employee Turnover Intention In PT. Petro Anugerah Dinamika. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 71–78. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Kartini, & Hikmah. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Linerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–12. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2653
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja* (Tri Hidayati (Ed.); Pertama). CV. Pena Persada.
- Muh. Ramli. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)*, 2(1), 8–16. <https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar/article/view/544>
- Wahyudi, Y., Sinaga, A. A. P., & Pardede, E. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BINJAI. *JURNAL PROINTEGRITA*, 4(3), 405–414.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (kelima). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yedija Theresia. (2019). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Divisi Regional I) Medan. *Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 70–85.
- Zennyta, Alfonsius, & Manday, C. C. R. (2018). Analisa Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Menara Abadi Persada Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 4(2), 85–93.