

**ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN,
PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

Danu Adi Wuryanto
NIM. C2A008032

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2012**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Danu Adi Wuryanto
Nomor Induk Mahasiswa : C2A008032
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press)**
Dosen Pembimbing : Dr. Suharnomo, SE, M.Si

Semarang, 01 Mei 2012

Dosen Pembimbing

(Dr. Suharnomo, SE, M.Si)

NIP. 197007221998021002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Danu Adi Wuryanto

Nomor Induk Mahasiswa : C2A008032

Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PROMOSI
JABATAN, PERSEPSI KEADILAN
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT.
Suara Merdeka Press)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 21 Mei 2012

Tim Penguji :

1. Dr. Suharnomo, SE, M.Si (.....)

2. Dr. Edy Rahardja, SE, M.Si (.....)

3. Andriyani, SE, MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Danu Adi Wuryanto, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN, PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press)** , adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 01 Mei 2012

Yang membuat pernyataan,

(Danu Adi Wuryanto)

NIM : C2A008032

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Carpe diem, quam minimum credula postero “

(Horace)

*And in the end, it's not the years in your life that
count, it's the life in your years.*

(Abraham Lincoln)

Raihlah setinggi-tingginya, untuk bintang yang
bersembunyi di dalam jiwa. Bermimpilah sedalam-dalamnya,
untuk setiap mimpi yang didahului oleh tujuan

(Pamela Vaull Starr)

*Don't let a day go by in doubt. You're ready to begin
Don't let a day go by in doubt The answer lies within.*

(Dream Theater)

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk :

Kedua orang tua

Adik

Sahabat

Dan Teman-teman

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job promotion, perception of fairness compensation, and the physical working environment for the creation of employee job satisfaction on PT. Suara Merdeka Press. The study used three independent variables namely job promotion, perception of fairness compensation, and the physical working environment, with one dependent variable is employee job satisfaction. In relation to employee job satisfaction, in this study focuses on the fact there is intense competition in the company to be promoted, the differences in incentives among employees with similar position and lack of employee involvement in designing layout and work environment. Conditions that exist in this company will be able to make employees not satisfied with their job. Because what they are expected of employees in accordance with the fact that they are feeling.

The data in this study were collected through questionnaires and implemented the 88 employees of PT. Suara Merdeka Press as a research sample. Data analysis methods used are quantitative analyzes such as reliability and validity test, the classical assumption test, t test and F test, coefficient of determination as well as multiple linear regression analysis.

Based on the results of data analysis, showed that : promotion variables have significant and positive effect on employee job satisfaction, perceptions of fairness compensation variables have positive and significant effect on employee job satisfaction, and have the greatest influence on employee job satisfaction. The physical work environment variables have a positive effect but not significant and have the smallest influence on employee job satisfaction.

Keywords : Job Promotion, Perception of Fairness Compensation, Physical work Environment, Job Satisfaction.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap terciptanya kepuasan kerja pada karyawan PT. Suara Merdeka Press. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi, dan lingkungan kerja fisik, dengan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian ini menitikberatkan pada kenyataan yang terjadi di perusahaan yaitu ketatnya persaingan untuk di promosikan, adanya perbedaan dalam pemberian insentif antar karyawan dengan jabatan yang sama dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam mendesain dan merancang tata letak ruang kerjanya. Kondisi yang ada di perusahaan ini akan mampu membuat karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya. Karena apa yang karyawan harapkan tidak sesuai dengan kenyataan yang mereka rasakan.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diimplementasikan kepada 88 karyawan PT. Suara Merdeka Press sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu uji reliabilitas dan uji validitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F, Koefisien determinasi serta analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa : variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel persepsi keadilan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan serta memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, serta kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Penulisan skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, Msi. Akt. Ph.D selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
2. Bapak Dr. Suharnomo, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan arahan serta kesabarannya selama penulisan skripsi ini
3. Bapak Idris, SE, M.Si selaku dosen wali yang telah memberikan banyak nasihat serta arahan selama penulis menempuh studi ini
4. Kedua orang tua penulis, Bapak Widiyanto dan Ibu Indah Wuryani tercinta, yang selalu memberikan dukungan, motivasi serta doa yang tidak pernah berhenti untuk kesuksesan anak-anaknya
5. Adikku tercinta Dinar Dwi Aryani yang telah memberikan semangat dan doanya
6. Seluruh keluarga besarku yang ada di Ciledug, Bogor, Madiun, Malang, Mojokerto, Surabaya atas dukungan semangat serta doanya.
7. Bapak Wishnu Pratomo selaku HR Manager PT. Suara Merdeka Press dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya bagi penulis untuk melakukan penelitian

8. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya kepada penulis
9. Ucapan terima kasih terdalam untuk Anggun Amelia Bahar Putri atas dukungan yang benar-benar bisa mendukung dan atas semangat yang benar-benar bisa menyemangati.
10. Sahabat-sahabat penulis Dito, Deka, Dery, Indra, Rio, Gilang Syahbana, Anggun “buds”, Eko Adi, Andi Sahli, Iman Eko, Gilar, Ade, Aulia, Anin, Semar dan semua yang tidak tersebut satu persatu, terima kasih sahabat sudah memberikan “cerita dan warna” selama ini
11. Teman-teman HRM 08 Undip Dito, Eko, Anggun, Desi, Mona, Bina, Michael laurent, Marwan, Hamdi, Iqbal, Ismail Shaleh, Satya, Ardi, Rizki Firdaus, Edwin, Jackson, Intan, Vinda. Sukses selalu di luar sana kawan.
12. Teman-teman Management 08, mulai dari C2A008001 sampai C2A008257. Sukses selalu teman-teman. Terimakasih
13. Teman-teman KKN Tim II Desa Garung Lor, Seno, Tunjung, Mia, Nurul, Ogza, Yuli. Terimakasih untuk kisah 35 harinya. Keep in touch
14. Seluruh pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih yang sebesar-besarnya.

Semarang, 01 Mei 2012

Danu Adi Wuryanto

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN..... | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI..... | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| ABSTRAKSI..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 9 |
| 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... | 10 |
| 1.4 Sistematika Penulisan..... | 11 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA..... | 14 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 14 |
| 2.1.1 Kepuasan Kerja..... | 14 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja..... | 14 |
| 2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja..... | 15 |
| 2.1.1.3 Faktor Kepuasan Kerja..... | 17 |
| 2.1.1.4 Jenis-jenis Kepuasan Kerja..... | 19 |
| 2.1.2 Promosi Jabatan..... | 20 |

| | | |
|----------------|--|-----------|
| 2.1.2.1 | Pengertian Promosi Jabatan..... | 20 |
| 2.1.2.2 | Tujuan Promosi Jabatan..... | 21 |
| 2.1.2.3 | Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan..... | 22 |
| 2.1.2.4 | Syarat Promosi Jabatan..... | 26 |
| 2.1.3 | Persepsi Keadilan Kompensasi..... | 28 |
| 2.1.3.1 | Pengertian Kompensasi..... | 28 |
| 2.1.3.2 | Keadilan dan Kompensasi..... | 30 |
| 2.1.3.3 | Aspek Persepsi Terhadap Keadilan Kompensasi..... | 33 |
| 2.1.4 | Lingkungan Kerja..... | 37 |
| 2.1.4.1 | Pengertian Lingkungan Kerja..... | 37 |
| 2.1.4.2 | Indikator Lingkungan Kerja Fisik..... | 38 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu..... | 41 |
| 2.3 | Hubungan Antar Variabel..... | 43 |
| 2.3.1 | Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | 43 |
| 2.3.2 | Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 45 |
| 2.3.3 | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 50 |
| 2.4 | Kerangka Pemikiran | 53 |
| 2.5 | Hipotesis..... | 58 |
| BAB III | METODE PENELITIAN..... | 59 |
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 59 |
| 3.2 | Populasi dan Sample..... | 59 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data..... | 61 |
| 3.4 | Metode Pengumpulan Data..... | 62 |

| | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|----|
| 3.5 | Definisi Operasional Variabel..... | 63 |
| 3.6 | Metode Analisis Data..... | 65 |
| 3.6.1 | Analisis Kuantitatif..... | 65 |
| 3.6.2 | Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 66 |
| 3.6.3 | Analisis Linear Regresi Berganda..... | 68 |
| 3.6.3.1 | Uji t (Uji Parsial)..... | 69 |
| 3.6.3.2 | Uji F (Uji Simultan)..... | 69 |
| 3.6.3.3 | Koefisien Determinasi..... | 70 |
| 3.6.4 | Uji Asumsi Klasik..... | 71 |
| 3.6.4.1 | Uji Normalitas..... | 71 |
| 3.6.4.2 | Uji Multikolinieritas..... | 72 |
| 3.6.4.3 | Uji Heterokedastisitas..... | 72 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 74 |
| 4.1 | Deskripsi Objek Penelitian..... | 74 |
| 4.1.1 | Gambaran Umum Perusahaan..... | 74 |
| 4.1.1.1 | Sejarah Singkat Perusahaan..... | 74 |
| 4.1.1.2 | Visi dan Misi Perusahaan..... | 76 |
| 4.1.1.3 | Struktur Organisasi Perusahaan..... | 77 |
| 4.1.2 | Deskripsi Responden..... | 79 |
| 4.2 | Analisis Data..... | 83 |
| 4.2.1 | Uji Kualitas Data..... | 83 |
| 4.2.1.1 | Uji Reliabilitas..... | 83 |
| 4.2.1.2 | Uji Validitas..... | 84 |
| 4.2.2 | Uji Model..... | 89 |
| 4.2.2.1 | Uji Koefisien Determinasi..... | 89 |
| 4.2.2.2 | Uji F..... | 90 |
| 4.2.2.3 | Uji t..... | 90 |

| | |
|---|-----|
| 4.2.3 Uji Asumsi Klasik..... | 91 |
| 4.2.3.1 Uji Normalitas..... | 91 |
| 4.2.3.2 Uji Multikolinieritas..... | 93 |
| 4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas..... | 94 |
| 4.2.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 95 |
| 4.4 Pembahasan..... | 96 |
| 4.4.1 Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 96 |
| 4.4.2 Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 98 |
| 4.4.3 Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 99 |
| BAB V PENUTUP..... | 103 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 103 |
| 5.2 Keterbatasan Penelitian..... | 105 |
| 5.3 Saran..... | 106 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 108 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 110 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|------------|---|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu 41 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Status Perkawinan 80 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 81 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 81 |
| Tabel 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja 82 |
| Tabel 4.5 | Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian 83 |
| Tabel 4.6 | Hasil Pengujian Reliabilitas 84 |
| Tabel 4.7 | Hasil Pengujian Validitas Variabel Promosi Jabatan 85 |
| Tabel 4.8 | Hasil Pengujian Validitas Variabel Persepsi Keadilan Kompensasi 86 |
| Tabel 4.9 | Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik 87 |
| Tabel 4.10 | Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja 88 |
| Tabel 4.11 | Koefisien Determinasi (R^2) 89 |
| Tabel 4.12 | Model Uji Simultan (Uji F) 90 |
| Tabel 4.13 | Model Uji t 91 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Kolomogorov-Smirnov 92 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 4.15 | Hasil Pengujian Multikolinieritas | 93 |
| Tabel 4.16 | Hasil Uji Glejser | 94 |
| Tabel 4.17 | Hasil Pengujian Regresi | 95 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis | 57 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Suara Merdeka Press | 78 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran A : Kuesioner Penelitian | 111 |
| Lampiran B : Jawaban Kuesioner Responden | 118 |
| Lampiran C : Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas | 131 |
| Lampiran D : Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 134 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam beroperasi mempunyai sumber daya diantaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2005)

Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen.

Karyawan akan berusaha untuk memperoleh kedudukan dengan cara memaksimalkan keahlian, keterampilan, kemampuan, dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya ke arah yang lebih baik.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan

kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja, meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Mangkunegara, 2009)

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Rivai, 2009). Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2005), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

- 1 Balas jasa yang adil dan layak.
- 2 Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3 Berat-ringannya pekerjaan.

- 4 Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5 Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6 Sikap pimpinan dan kepemimpinannya.
- 7 Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Salah satu teori tentang kepuasan kerja adalah *Discrepancy Theory*. Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much something there should be and how much there "is now"*). Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, needs* atau *values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Karyawan akan mendapatkan kepuasan akan pekerjaannya bila mereka merasa kesempatan untuk dipromosikan terbuka lebar. Dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan karena promosi dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan juga diartikan sebagai penghargaan atas keberhasilan

karyawan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada pelaksana tugas-tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan kepadanya. Sistem dan perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi akan membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan berdisiplin, sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Perusahaan juga harus memberikan apresiasi dan penghargaan yang seimbang dan adil kepada karyawan. Salah satu bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan. Karyawan akan merasakan keadilan dalam kompensasinya berdasarkan persepsi mereka akan balas jasa yang diterimanya dari perusahaan.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Akibat dari ketidakpuasan dalam kompensasi yang dirasa kurang adil akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan meningkatnya derajat ketidakhadiran dan turnover karyawan. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan dalam kompensasi juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Perusahaan dituntut untuk memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mencukupi bagi para karyawannya, agar karyawan merasa nyaman dengan ruang kerja dan lingkungan kerjanya. Semakin nyaman dan

kondusif lingkungan kerja karyawan maka diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada karyawan itu sendiri dan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja untuk karyawan kini telah menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kepuasan karyawan, karena tidak semua karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dengan melihat dan menimbang faktor finansial yang mereka dapat. Terkadang kepuasan dalam bekerja juga mereka dapatkan dari lingkungan yang ada di sekitar tempat kerja mereka.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, keduanya mampu mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan kini sudah menjadi keharusan bagi perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik tidak dapat tercipta dengan sendirinya, tetapi perusahaan yang menciptakan dan mendesain lingkungan kerja untuk para karyawan, dan karyawan akan merasa puas bila mereka merasa lingkungan tempat mereka kerja sudah sesuai dengan keadaan atau kondisi lingkungan kerja yang selama ini mereka harapkan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Suara Merdeka Press yang merupakan salah satu perusahaan penerbit surat kabar terbesar di Jawa Tengah, yang memiliki visi untuk menjadi pelopor industri informasi yang diakui masyarakat dan merupakan pilihan pelanggan karena bermutu serta menjadi perekat komunitas Jawa Tengah. Untuk mewujudkan visi tersebut, memerlukan dukungan penuh dari para karyawannya. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan semaksimal mungkin agar dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Karyawan dipacu untuk meningkatkan kualifikasinya agar mampu menempati posisi yang lebih tinggi di perusahaan. Peningkatan kualifikasi sangat penting untuk dilakukan oleh setiap karyawan agar mereka memiliki keunggulan terhadap karyawan lain yang juga menginginkan suatu promosi jabatan. Karyawan akan berupaya untuk meningkatkan kemampuannya agar dapat menjadi kandidat yang layak untuk di promosikan. Untuk menduduki suatu jabatan tertentu, seorang karyawan harus bersaing dengan karyawan lain dan hanya satu orang yang layak untuk di promosikan. Ketatnya persaingan dalam promosi jabatan akan membuat karyawan berpikir kembali tentang peluang dan kesempatannya untuk di promosikan. Karyawan akan memikirkan kembali apakah peluang serta kesempatan mereka untuk di promosikan masih terbuka lebar atau tidak. Karyawan akan merasa puas terhadap promosi jabatan apabila mereka masih percaya bahwa kesempatan dan peluang untuk di promosikan masih terbuka lebar.

Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata, karena karyawan cenderung untuk membandingkan besarnya kompensasi berdasarkan input yang telah mereka berikan kepada perusahaan dan juga membandingkannya dengan jumlah kompensasi yang diterima karyawan lain dengan tingkat tugas dan jabatan yang sama serta membandingkannya dengan karyawan lain di perusahaan sejenis. Pemberian insentif di PT. Suara Merdeka Press diberikan berdasarkan beban kerja karyawan yang menyebabkan terjadinya perbedaan besaran insentif antara karyawan satu dengan karyawan lain dalam jabatan yang sama.

Pengelolaan sistem insentif yang belum baik dapat mengakibatkan karyawan merasakan ada ketidakadilan dan tidak puas. Jika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi mereka, hal ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan mereka tentang seberapa keras mereka akan bekerja. Puas atau tidak puasnya karyawan terhadap kompensasi yang diterima, dapat dinilai dengan persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi. Semakin positif persepsi karyawan akan kompensasi maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya bila karyawan memiliki persepsi negatif terhadap kompensasi maka akan mampu menurunkan kepuasannya.

Lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan akan lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari beberapa cara yang berbeda. Pertama, London dan Larsen (1999) berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan dan kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan ketika supervisor memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berinteraksi dan berbicara tentang masalah atau keluhan dalam tempat kerjanya. Kedua, pendapat yang diungkapkan Spreckelmeyer (1993) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat ketika mereka terlibat dalam renovasi rancang ruang kantor.

Peran serta dan keterlibatan karyawan dalam penetapan rancangan ruang kantor sangat kurang, artinya adalah bahwa karyawan tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan keinginan serta aspirasinya mengenai tata letak dan desain ruang kerja mereka. Kebijakan mengenai tata letak, desain ruang kantor dan keseluruhan aspek lingkungan kerja fisik perusahaan, sepenuhnya merupakan

kebijakan direksi. Minimnya keterlibatan karyawan dalam mendesain tata letak dan ruangan kerjanya akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun. Hal ini akan menjadi lebih buruk lagi apabila lingkungan kerja yang di desain oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan.

Banyak penelitian yang sudah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yang dilakukan oleh Vasilios D. Kostas dari Cleveland State University yang melakukan penelitian mengenai promosi jabatan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan merupakan faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil temuan yang dilakukan Asvir Naveed (2011) yang juga mengatakan bahwa promosi jabatan merupakan faktor utama untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sondang P, Hutagalung (2010) mengenai kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai, menyebutkan bahwa promosi jabatan dan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi faktor promosi jabatan menjadi faktor yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Budianto Kurniawan (2006) juga melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan dan kepemimpinan sebagai variabel independen. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah keseluruhan variabel independen mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan variabel kondisi lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan dua variabel independen lainnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“ Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suara Merdeka Press ”.**

1.2 Rumusan Masalah

Menjaga dan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, kini sudah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan. Kepuasan kerja sendiri berhubungan erat dengan promosi jabatan, keadilan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja. Karyawan dalam bekerja juga memiliki beberapa harapan. Karyawan memiliki harapan bahwa mereka bisa dipromosikan ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Selain itu karyawan juga mengharapkan pemberian kompensasi (balas jasa) diberikan secara adil dan merata. Karyawan juga berharap bahwa mereka juga ikut terlibat dalam mendesain tata letak ruangan kantornya dan mampu dengan bebas menyampaikan aspirasi mereka tentang keluhan-keluhan yang dirasakan terhadap lingkungan kerjanya. Ketatnya persaingan antar karyawan untuk dipromosikan akan membuat karyawan memikirkan kembali peluang dan kesempatan mereka untuk di promosikan. Terdapat perbedaan besaran dalam pemberian insentif antara karyawan satu dengan karyawan lain dalam jabatan yang sama akan membuat karyawan merasa adanya ketidakadilan, dan karyawan akan memandang adil atau tidak adil dalam pemberian kompensasi berdasarkan pada persepsi mereka. Tidak ada kesempatan yang diberikan bagi karyawan untuk menyampaikan keinginan serta aspirasi mereka mengenai tata letak dan desain ruang kerja akan membuat karyawan merasa bahwa mereka tidak

mempunyai kontrol terhadap lingkungan kerjanya. Bila keseluruhan harapan-harapan karyawan tersebut tidak dapat terpenuhi, maka akan mampu mempengaruhi keputusan-keputusan karyawan tentang seberapa puas mereka terhadap pekerjaannya. Sesuai dengan Discrepancy Theory yang diungkapkan oleh Porter (1961) bahwa mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang karyawan harapkan dengan kenyataan yang mereka rasakan atau yang mereka dapatkan saat ini.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka research problem dalam penelitian ini adalah “*Bagaimanakah meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Suara Merdeka Press*”. Sedangkan yang menjadi research question dalam penelitian ini adalah :

- 1 Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suara Merdeka Press .
- 2 Bagaimana pengaruh persepsi keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suara Merdeka Press .
- 3 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Suara Merdeka Press .

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh *promosi jabatan* pada PT. Suara Merdeka Press terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Untuk menganalisis pengaruh *persepsi keadilan kompensasi* pada PT. Suara Merdeka Press terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *lingkungan kerja fisik* pada PT. Suara Merdeka Press terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengelola perusahaan untuk menentukan kebijakan perusahaan mengenai pelaksanaan promosi jabatan, pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam perusahaan dan dapat mempertahankan kemajuan yang telah dicapai.
2. Secara praktis penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi mengenai kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh promosi jabatan, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Pada bagian akhir dari bab ini berisikan sistematika penulisan, diuraikan mengenai ringkasan materi yang akan dibahas pada setiap bab yang ada dalam skripsi. Adapun sistematika yang akan dipakai adalah sebagai berikut :

1. BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, yang memuat tentang landasan pemikiran secara garis besar baik secara teori maupun fakta yang ada dan menjadi alasan dibuatnya penelitian ini. Perumusan masalah berisi mengenai pernyataan tentang keadaan, fenomena dan atau konsep yang memerlukan

jawaban melalui penelitian. Tujuan dan kegunaan penelitian adalah kondisi yang diharapkan dapat dicapai mengacu pada latar belakang masalah, perumusan masalah dan hipotesis yang diajukan.

2. BAB II Telaah Pustaka

Bab ini menguraikan landasan teori, yang berisi jabaran teori-teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis serta membantu dalam analisis hasil penelitian. Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Kerangka pemikiran adalah skema yang dibuat untuk menjelaskan secara singkat permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis adalah pernyataan yang disimpulkan dari tinjauan pustaka, serta merupakan jawaban sementara penelitian.

3. BAB III Metode Penelitian

Bab ini akan menguraikan variabel penelitian dan definisi operasional dimana deskripsi terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian akan dibahas sekaligus melakukan pendefinisian secara operasional. Penentuan sampel membahas hal-hal yang berkaitan dengan jumlah populasi, jumlah sampel yang diambil dan metode pengambilan sampel. Jenis dan sumber data adalah gambaran tentang jenis data yang digunakan untuk variabel penelitian. Metode analisis mengungkapkan bagaimana gambaran model analisis yang digunakan dalam penelitian.

4. BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menjelaskan deskripsi obyektif objek penelitian yang berisi penjelasan singkat objek yang digunakan dalam penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan mudah diinterpretasikan meliputi deskripsi objek penelitian, analisis penelitian, serta analisis data dan pembahasan.

5. BAB V Penutup

Merupakan bab terakhir dari skripsi ini yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari pembahasan. Saran yang diajukan berkaitan dengan penelitian dan merupakan anjuran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Penelitian mengenai kepuasan kerja tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja tetapi juga dirasakan manfaatnya oleh karyawan sebagai salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kehidupannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2005).

Rivai (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai :

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja adalah instrumen kunci untuk mengukur kesehatan organisasi sebagai kualitas pelayanan sangat tergantung pada sumber daya manusia (Crossman & Abou-Zaki, 2003).

Menurut beberapa definisi tentang kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dimana apa yang diperoleh dari pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dari pekerjaan.

2.1.1.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Terjadinya kepuasan maupun ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat dipahami dengan beberapa teori tentang kepuasan kerja. Ada beberapa teori yang cukup terkenal, antara lain :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka individu akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan berada di bawah standard minimum sehingga terjadi negative discrepancy, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawler (1972) di kutip pada Wexley dan Yukl, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana discrepancy itu dirasakannya.

2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan

dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Teori ini diperkenalkan oleh Herzberg. Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang

dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Pendapat yang dikemukakan oleh Ghiseli & Brown (1950) dalam As'ad (2002) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

a. **Kedudukan (posisi)**

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur sampai 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.1.1.4 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2005), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu :

1. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan peralatan, dan suasana lingkungan yang kerja baik. Karyawan lebih suka mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.
2. Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kebutuhan kerja karyawan yang menikmati kepuasan kerjanya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati pekerjaannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada fungsi-fungsinya.
3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan kerjanya, karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja kombinasi akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasa yang diterima dirasa adil.

2.1.2 Promosi Jabatan

2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi mempunyai peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan.

Dalam literatur akademis, terdapat beberapa definisi. Menurut Hasibuan (2005) mengatakan bahwa : Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Pendapat serupa juga diungkapkan oleh ahli ilmu manajemen yaitu Flipo yang dikutip oleh Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa “ *A promotion involves a change from one job to another jobs that is better in terms status and responsibility. Ordinary the change to the higher job is accompanied by increased pay and privileges, but not always.* ”

Artinya :

Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya

perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Andrew F. Sikula juga mengungkapkan definisi dari promosi jabatan. Seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa : “ *Technically, a promotion is a movement within an organization from one position to another that involves either an increase in pay or an increase in status.*”

Artinya :

Secara teknik promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan peningkatan upah maupun status.

2.1.2.2 Tujuan Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2005) tujuan promosi adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial, yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.

5. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
6. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
7. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan tersebut tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
8. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja akan semakin meningkat sehingga produktifitas kerjanya juga akan meningkat.
9. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi para pelamar-pelamar untuk memasukkan lamaran kerjanya.
10. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.

2.1.2.3 Dasar-dasar Pertimbangan Promosi Jabatan

Program promosi jabatan hendaknya memberikan informasi yang jelas, apa yang dijadikan dasar pertimbangan untuk mempromosikan seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Pedoman yang dijadikan

dasar untuk untuk mempromosikan karyawan menurut Hasibuan (2005) meliputi :

1. Pengalaman

Pengalaman yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang telah lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan *saka guru* yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan.

Kelemahannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.

2. Kecakapan (*Ability*)

Kecakapan berarti seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas utama untuk dipromosikan. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan.

Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal berikut :

- 1) Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan.
- 2) Kecakapan dalam menyelaraskan dan meyatukan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penuyusunan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen. Kecakapan di bidang ini bisa digunakan untuk pekerjaan konsultasi atau pekerjaan pelaksanaan. Kecakapan ini mengkombinasikan elemen-elemen dari perencanaan, pengorganisasian, pengaturan (directing), penilaian (evaluating), dan pembaruan (innovating)
- 3) Kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.

Kesulitan mengukur kecakapan adalah menentukan tolak ukur kecakapan. Apakah nilai ijazah dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk mengukur kemampuan seseorang sedangkan nilai ijazah hana mencerminkan kecerdasan seseorang pada saat ujian saja. Belum tentu orang yang nilai ijazahnya tinggi akan lebih mampu dalam praktek.

3. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosinya adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan

formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan. Cara ini adalah dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan terampil, sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman atau kecakapan saja dapat diatasi. Promosi yang berdasarkan kombinasi pengalaman dan kecakapan juga mempunyai beberapa kelebihan dan kelemahan, yaitu :

Kelebihan :

- 1) Memotivasi karyawan untuk memperdalam pengetahuannya bahkan memaksa diri mengikuti pendidikan formal. Dengan demikian, perusahaan akan mempunyai karyawan yang semakin terampil.
- 2) Moral karyawan akan semakin baik, bergairah, semangat dan prestasi kerjanya semakin meningkat karena ini termasuk elemen-elemen yang dinilai untuk promosi.
- 3) Disiplin karyawan semakin baik karena disiplin termasuk elemen yang akan mendapat penilaian prestasi untuk dipromosikan.
- 4) Memotivasi berkembangnya persaingan sehat dan dinamis di antara para karyawan sehingga mereka berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan.
- 5) Perusahaan akan menempatkan karyawan yang terbaik pada setiap jabatan sehingga sasaran optimal akan tercapai.

Kelemahan :

- 1) Karyawan yang kurang mampu akan frustrasi bahkan mengundurkan diri dari perusahaan itu.
- 2) Biaya perusahaan akan semakin besar karena adanya ujian kenaikan golongan.

2.1.2.4 Syarat-syarat Promosi Jabatan

Dalam mempromosikan karyawan, perusahaan harus mempunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan sebelumnya. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan kepada semua karyawan, agar mereka mengetahui secara jelas.

Syarat-syarat promosi jabatan menurut Hasibuan (2005) meliputi hal-hal berikut :

- 1) Mempunyai kejujuran yang tinggi

Karyawan harus jujur pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam melaksanakan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

- 2) Mempunyai disiplin kerja yang baik

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta mentaati peraturan yang berlaku baik secara lisan maupun tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting

karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3) Memiliki prestasi kerja yang baik

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitasnya serta bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4) Mampu bekerjasama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik antar semua karyawan

5) Kecakapan

Karyawan harus cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pada jabatan tersebut. Bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

6) Loyalitas terhadap perusahaan

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa adanya partisipasi aktif karyawan terhadap perusahaan.

7) Mempunyai jiwa kepemimpinan

Karyawan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personal authority yang tinggi dari para bawahannya.

8) Komunikatif

Karyawan harus mampu berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan dengan baik, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

9) Pendidikan yang sesuai dengan jabatan

Karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatannya.

2.1.3 Persepsi Keadilan Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21.

Hasibuan (2005) mendefinisikan kompensasi sebagai :

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan. Kompensasi berbentuk barang, adalah kompensasi yang dibayar dengan barang.

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. William B. Werther dan Keith Davis (dalam Hasibuan, 2005).

Pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli pada dasarnya adalah sama. Secara garis besar diterangkan melalui pendapat yang dikemukakan oleh Andrew E Sikula (1981) yang dikutip oleh Mangkunegara (2009), yang mengungkapkan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam sistem administrasi kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

2.1.3.2 Keadilan dan Kompensasi

Sepanjang menyangkut organisasi, program-program kompensasi karyawan dirancang untuk melakukan tiga hal :

- 1) Untuk menarik para karyawan yang cakap ke dalam organisasi
- 2) Untuk memotivasi mereka mencapai prestasi yang unggul
- 3) Untuk menciptakan masa dinas yang panjang

Agar mampu menarik para karyawan yang cakap ke dalam organisasi, para karyawan harus berkeyakinan bahwa kompensasi yang ditawarkan adalah wajar dan adil.

Keadilan (ekuitas) berkaitan dengan rasa keadilan (*felt justice*) menurut hak dan hukum alam, dipengaruhi oleh dua faktor :

- 1) Rasio kompensasi terhadap masukan (*inputs*) seseorang dalam bentuk usaha, pendidikan, pelatihan, ketahanan terhadap kondisi-kondisi kerja yang merugikan, dan sebagainya
- 2) Perbandingan rasio ini dengan rasio orang-orang penting lainnya yang berhubungan langsung dengannya.

Keadilan biasanya terjadi bila seseorang merasa bahwa rasio antara hasil dengan masukan berada dalam equilibrium, baik secara internal sehubungan dengan diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Keadilan pemberian kompensasi ada dua macam yaitu keadilan internal dan keadilan eksternal (Flippo,1984). Keadilan internal merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang telah dilakukan untuk memperoleh hasil tersebut. Keadilan internal mencakup

apakah kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan input yang diberikan oleh karyawan yaitu pengalaman, kinerja atau produktivitas, masa kerja, waktu, tenaga, tingkat pendidikan, dan keahlian khusus yang dimiliki karyawan. Keadilan eksternal merupakan perbandingan hasil yang diperoleh seorang karyawan dengan hasil yang diperoleh oleh karyawan lain yang memiliki kualifikasi dan tugas yang sama. Keadilan eksternal mencakup apakah kompensasi yang diterima karyawan sama atau setidaknya sesuai dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan lain yang mempunyai tugas dan pekerjaan yang sama di dalam suatu perusahaan atau dalam pasar tenaga kerja eksternal.

Pendapat yang sama juga dikemukakan dalam teori keadilan dari Adam yang dikutip oleh Rivai (2005) yaitu setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* dan *out comes* yang diterimanya serta membandingkan *out comes* yang diterimanya dengan *out comes* dari *comparison persons*. Apabila tercapai perimbangan antara *input* dan *out comes* serta *comparison persons* maka *out comes* bisa dikatakan adil.

Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan kompensasi berdasarkan pada perbedaan tanggung-jawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas atau kegiatan-kegiatan manajerial (Handoko,2002).

Mathis dan Jackson (2004) menjelaskan bahwa :

Secara internal, kesetaraan berarti karyawan menerima kompensasi sehubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang mereka gunakan di pekerjaan sebagaimana juga dengan tanggung jawab

dan kinerja. Dua masalah kunci yang terkait dengan kesetaraan internal adalah keadilan prosedural dan keadilan distribusi.

Keadilan prosedural adalah keadilan yang dipersepsikan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan terhadap para karyawan, termasuk gaji mereka. Keadilan prosedural dipandang baik dalam bentuk kebijakan dan prosedur serta tindakan para atasan dan manajer yang mengimplementasikan kebijakan dan prosedur tersebut. Ketika diaplikasikan ke dalam kompensasi, proses dalam menentukan gaji pokok untuk setiap pekerjaan, alokasi dari kenaikan gaji, dan pengukuran kinerja haruslah dipandang adil.

Masalah lain yang harus diperhatikan adalah keadilan distribusi, yang tertuju pada keadilan yang dipersepsikan atas jumlah yang diberikan untuk setiap kinerja. Aspek keadilan ini tertuju pada bagaimana gaji berhubungan dengan kinerja.

Secara eksternal organisasi harus memberikan kompensasi yang dipandang setara dalam hubungannya dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama di organisasi lainnya. Jika tidak memberikan kompensasi yang dipandang adil oleh karyawannya, maka organisasi tersebut akan memiliki tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi, dan memiliki banyak kesulitan untuk merekrut karyawan berkualifikasi yang memiliki keterampilan yang langka, dimana akan menghasilkan produktivitas organisasi yang rendah secara keseluruhan.

2.1.3.3 Aspek Persepsi Terhadap Keadilan Kompensasi

Gibson (2001) menyatakan bahwa faktor yang membentuk persepsi adalah stereotip, kepandaian menyaring stimulus, konsep diri, keadaan kebutuhan dan emosi. Keadaan persepsi berkaitan dengan cara mendapatkan pengetahuan khusus tentang objek atau kejadian pada saat tertentu. Jadi persepsi mencakup penafsiran objek, tanda dan orang lain dari sudut pengalaman yang bersangkutan.

Pendapat lain juga diungkapkan oleh Branca, Woodworth, dan Marquis (dalam Walgito,2005) yaitu persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptor indera. Stimulus yang diterima reseptor indera tersebut kemudian diteruskan ke susunan saraf pusat yaitu otak. Stimulus yang sampai ke otak kemudian mengalami proses psikologis sehingga individu menyadari stimulus tersebut dan mempengaruhi tindakan yang diambil individu.

Menurut penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi mencakup mencakup tiga aspek yaitu :

1. Aspek kognitif

Aspek kognitif menyangkut proses diterimanya stimulus melalui alat indera dan fungsi fisiologis dari susunan saraf pusat dalam melakukan seleksi terhadap stimulus yang diterima individu sampai stimulus tersebut dipahami.

2. Aspek afektif

Aspek afektif menyangkut kesan atau perasaan individu dalam menafsirkan stimulus sehingga stimulus tersebut disadari. Aspek afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional subjektif dari individu terhadap objek persepsi, berisi perasaan memihak atau tidak memihak, mendukung atau tidak mendukung terhadap objek yang dipersepsikan.

3. Aspek konatif

Aspek ini menyangkut bagaimana perilaku atau kecenderungan ber perilaku individu berkaitan dengan stimulus yang dihadapinya. Aspek konatif berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu objek yang dipersepsi dengan cara tertentu, menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek yang dipersepsi yang dihadapinya.

Berdasarkan uraian diatas, aspek persepsi terhadap keadilan kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek-aspek persepsi yang dikemukakan oleh Branca, Woodworth, dan Marquis (dalam Walgito,2005) yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif.

Aspek-aspek persepsi terhadap keadilan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Aspek kognitif

Aspek kognitif merupakan representasi dari apa yang dipercayai oleh individu, berisi kepercayaan individu mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek yang dipersepsi yaitu keadilan kompensasi. Aspek kognitif merupakan opini yang dimiliki individu terhadap keadilan kompensasi.

Aspek ini mencakup pemikiran-pemikiran dan penilaian karyawan terhadap unsur komponen kompensasi yang diterima yaitu gaji, insentif, dan tunjangan. Apakah kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan input yang diberikan karyawan kepada perusahaan atau apakah pemberian kompensasi sudah sesuai dengan karyawan lain yang memiliki jabatan dan tugas yang sama dalam satu perusahaan atau dengan perusahaan lain yang sejenis serta sesuai dengan pasar tenaga kerja.

2. Aspek afektif

Aspek afektif merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional subjektif dari individu terhadap objek yang mereka persepsikan yaitu keadilan kompensasi. Aspek ini berisi perasaan memihak atau tidak memihak, mendukung atau tidak mendukung terhadap keadilan kompensasi dari perusahaan.

Aspek afektif ini menjelaskan bagaimana perasaan karyawan mengenai kompensasi di perusahaannya, yang mencakup keseluruhan komponen kompensasi yaitu gaji, insentif, dan

tunjangan. Apakah kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan input yang mereka berikan untuk perusahaan atau apakah kompensasi sudah sesuai dengan karyawan lain yang memiliki jabatan dan tugas yang sama dalam satu perusahaan atau terhadap karyawan di perusahaan lain yang sejenis serta sesuai dengan pasar tenaga kerja.

3. Aspek konatif

Aspek ini menjelaskan tentang kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap suatu objek yang dipersepsi yaitu keadilan dalam kompensasi dengan cara tertentu. Aspek konatif menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan keadilan kompensasi yang diterimanya.

Aspek ini mencakup kecenderungan untuk berperilaku positif atau negatif yang dilakukan oleh karyawan berkaitan dengan pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan seperti gaji, insentif, dan tunjangan. Apabila kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan input yang telah diberikan atau apakah kompensasi sudah sesuai dengan karyawan lain yang memiliki kualifikasi jabatan dan tugas yang sama dalam satu perusahaan atau dengan perusahaan lain yang sejenis serta sesuai dengan pasar tenaga kerja..

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan masih banyak lagi faktor-faktor lain. Di samping faktor-faktor tersebut masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja karyawan, yaitu lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain : faktor fisik, faktor kimia, faktor biologis dan faktor psikologis. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Oleh karena itu pengaturan lingkungan kerja harus ditangani atau dirancang sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan tentang keamanan kerja (Reksohadiprojo & Indriyo Gito, 1990).

Adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan.

2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (1992) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik karyawan, antara lain :

1 Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan tetapi komposisi warna juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya. Rasa yang tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja dan nantinya akan berdampak dengan munculnya rasa tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya.

2 Kebersihan

Bekerja di dalam lingkungan kerja yang bersih tentunya menjadi sesuatu yang diidamkan oleh seluruh karyawan dimanapun mereka bekerja. Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja. Sebenarnya kebersihan juga tergantung pada konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Untuk itu bilamana memungkinkan maka perusahaan tersebut hendaknya menunjang dengan konstruksi yang memudahkan untuk membersihkannya.

3 Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian. Untuk menghemat biaya maka dalam usaha untuk melakukan penerangan hendaknya dilakukan dengan sinar matahari. Meskipun demikian haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk hendaknya tidak menimbulkan silau ataupun udara yang pengap. Penerangan yang terlalu besar akan menimbulkan rasa panas pada karyawan dan menimbulkan kegelisihan, tetapi sebaliknya apabila penerangan kurang maka karyawan akan mudah mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak yang keliru.

4 Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

5 Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

6 Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan kesalahan. Khususnya bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Peneliti (tahun) | Judul | Variabel Penelitian | Alat Analisis | Hasil |
|---------------------------------|--|---|-------------------------------------|---|
| Betti Hutapea (2010) | Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Petisah | X1 : Promosi Jabatan Y : Kepuasan Kerja Pegawai | Regresi Berganda | Variabel promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun serempak terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja |
| Sondang P.Hutagalung (2010) | Analisis Pengaruh Kompensasi dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Asuransi Dharma Bangsa | X1 : Kompensasi X2 : Promosi Jabatan Y : Kepuasan Kerja Pegawai | Regresi Berganda | Variabel kompensasi dan promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Asuransi Dharma Bangsa. Promosi merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja |
| I.M. Jawahar dan Thomas H.Stone | Fairness perceptions and satisfaction with components of pay satisfaction | X1 : Distributive justice X2 : Procedural Justice X3 : Interpersonal Justice X4 : Informational Justice Y1 : Satisfaction with pay Y2 : Satisfaction with benefits Y3 : Satisfaction with raises Y4 : Satisfaction with structure/administration | Structural equation modeling method | Keadilan distributif berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dalam hal pembayaran, keadilan prosedural berpengaruh terhadap program benefit, kenaikan pembayaran dan struktur pembayaran dan keadilan informational berpengaruh |

| | | | | |
|---------------------------|--|--|------------------|--|
| | | | | terhadap keadilan dalam level pembayaran dan struktur pembayaran serta administrasi. Sedangkan keadilan interpersonal tidak memiliki hubungan atau pengaruh terhadap kepuasan dalam hal pembayaran. |
| Budianto Kurniawan (2006) | Analisis Pengaruh Komunikasi, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Surat Kabar Harian Umum Jawa Pos Radar Solo di Surakarta | X1 : Komunikasi X2 : Kondisi Fisik Lingkungan Kerja X3 : Kepemimpinan Y : Kepuasan Kerja Karyawan | Regresi Berganda | Keseluruhan variabel independen yang terdiri dari komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependennya yaitu kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan koefisien determinasi diperoleh bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah kepemimpinan. |

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Promosi merupakan bukti pengakuan atas prestasi karyawan. Seseorang yang dipromosikan akan dianggap memiliki prestasi yang baik dalam pekerjaannya. Promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan dapat lebih terjamin.

Promosi jabatan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya, seperti yang dikutip Vasilios D. Kostas dalam jurnalnya, yang mengatakan bahwa :

“promotion expectations can also play a powerful role. Workers who realize they are not going to win a promotion this time around may decrease work effort, unless they believe they are still in the hunt for a future promotion”.

Berdasarkan pendapat Vasilios D.Kostas tersebut mengandung pengertian bahwa harapan untuk dipromosikan memiliki peran yang kuat. Karyawan yang menyadari bahwa mereka tidak akan pernah bisa dipromosikan akan menurunkan kinerjanya, sampai mereka berpikir akan ada kesempatan untuk dipromosikan di masa yang akan datang.

Hal ini juga mengindikasikan bahwa mekanisme dalam promosi juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena pemberian promosi jabatan akan meningkatkan seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan kesempatan promosi tersebut.

Promosi jabatan terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesa ini diperkuat dari pendapat-pendapat beberapa tokoh seperti Clark & Oswald (1996) yang menyatakan “ *the impact of wage raise, a*

result of promotion, is found to be more significant than fixed income on job satisfaction”.

Dampak dari kenaikan upah, hasil dari promosi, diyakini menjadi sesuatu yang lebih penting daripada pendapatan tetap yang diterima karyawan terhadap kepuasan kerjanya.

Kesempatan dalam promosi jabatan telah menjadi sesuatu yang diinginkan oleh karyawan di perusahaan manapun, maka perusahaan dituntut untuk menerapkan program promosi ini dengan adil dan sebaik mungkin. Karena bila program promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan tidak seimbang dan adil maka akan berdampak negatif bagi kepuasan kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Shield and Ward (2001) “ *the employees who are dissatisfied with the opportunity available for promotion show a greater intention to leave the organization”.*

Karyawan yang tidak puas dengan kesempatan yang tersedia dalam hal promosi, akan menunjukkan niat besar untuk meninggalkan organisasi.

Pergamit and Veum (1989) juga mengatakan bahwa “ *established that greater the chances of promotion higher will be the job satisfaction of employees. Apart from job satisfaction, the employee satisfaction is determined by satisfaction with promotion”.*

Dengan menetapkan dan memperbesar kemungkinan promosi akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain faktor kepuasan kerja lainnya, kepuasan kerja juga ditentukan oleh kepuasan dengan promosi.

Pendapat terakhir diungkapkan oleh De Souza (2002) yang mengatakan “ *when employees perceive that there are golden chances for promotion they feel satisfied for the respective place in the organization*”.

Saat karyawan merasa bahwa ada peluang emas dalam promosi, mereka akan merasa puas terhadap posisi mereka di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah disebutkan, maka jelas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah promosi jabatan. Semakin terbukanya peluang promosi di dalam suatu perusahaan maka karyawan akan semakin merasa puas dalam kerjanya. Tetapi bila kesempatan untuk dipromosikan itu sangat kecil maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya akan semakin besar.

Berdasar pada pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis :

H₁ : Terdapat pengaruh positif variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suara Merdeka Press.

2.3.2 Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan.

Kompensasi menjadi salah satu faktor utama kepegawaian karena pemberian kompensasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti pendapat yang disampaikan Mangkunegara (2009) yang mengatakan bahwa

kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Thomas Patton (1977) menjelaskan bahwa “*compensation must be : adequate, equitable, balanced, cost effective, secure, incentive providing and acceptable to the employees*”. Berdasarkan pendapat Thomas Patton tersebut pemberian kompensasi harus memperhatikan beberapa aspek seperti kompensasi harus dilakukan secara seimbang dan adil, kompensasi harus mencukupi dan diterima oleh para karyawan.

Pemberian kompensasi menjadi sesuatu yang harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena “*financial reward is one of the factors that produce job satisfaction*” (Kreitner and Kinicki (2006)). Pendapat dari Kreitner dan Kinicki menjelaskan bahwa imbalan berupa keuangan merupakan salah satu faktor yang menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

Miller et al,(2001) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dilakukan di salah satu perguruan tinggi di Amerika, hasil dari penelitian ini adalah “ *top most factors in producing job satisfaction include financial resources, faculty workload, and technology impact* ”. Faktor yang paling penting dalam kepuasan kerja adalah sumber daya keuangan, beban kerja dosen dan dampak dari teknologi. Berdasarkan pendapat tersebut jelas disebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor pemberian finansial.

Kompensasi tidak selamanya selalu berbentuk uang atau *financial reward*. Beberapa bentuk kompensasi lain yang berbentuk non finansial yang disebut

dengan benefit. Program benefit juga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Benjamin Artz (2010) “ *some benefits such as Social Security and Medicare, health insurance, and retirement and saving plans are cheaper benefits and should increase worker job satisfaction*”.

Beberapa bentuk pemberian benefit seperti keamanan sosial dan Medicare, asuransi kesehatan, dan program pensiun serta tabungan merupakan salah satu bentuk benefit yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa studi telah menemukan bahwa upah merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi penyebab paling mungkin terhadap ketidakpuasan kerja. Penyebab utamanya adalah faktor ketidakadilan. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan profesional pekerja semakin tinggi kemungkinan ia melakukan perbandingan sosial dengan orang-orang yang profesinya sama di luar organisasi (Goodman, 1974 dalam Wexley). Jika upah tidak diberikan atas dasar pelaksanaan kerja, pekerja yang sangat rajin bekerja akan tidak puas dengan pendapatan yang sama atau lebih rendah dari pekerja yang malas. Di samping pertimbangan keadilan, kepuasan terhadap upah akan dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai-nilai pekerja. Jika upah pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan dirinya, ia akan lebih puas dibanding jika ia menerima upah yang lebih rendah dari yang diperlukan untuk memenuhi standar hidup yang memadai (Goodman, 1974 dalam Wexley)

Keadilan terhadap pemberian kompensasi ada dua macam yaitu, keadilan internal dan keadilan eksternal (Flippo, 1984). Keadilan internal merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan usaha yang telah dilakukan

untuk memperoleh hasil tersebut. Keadilan internal mencakup apakah kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan input yang diberikan oleh karyawan yaitu pengalaman, kinerja atau produktivitas, masa kerja, waktu, tenaga, tingkat pendidikan dan keahlian khusus yang dimiliki karyawan. Keadilan eksternal merupakan perbandingan hasil yang diperoleh seorang karyawan dengan hasil yang diperoleh oleh karyawan lain yang memiliki kualifikasi dan tugas yang sama. Keadilan eksternal mencakup apakah kompensasi yang diterima oleh karyawan lain yang mempunyai tugas dan pekerjaan yang sama di dalam suatu perusahaan atau dalam pasar tenaga kerja eksternal.

Kepuasan akan kompensasi antara karyawan satu dengan karyawan yang lain tidaklah sama. Hal ini disebabkan karena adanya persepsi yang berbeda-beda dari tiap karyawan. Gibson (2001) menyatakan bahwa faktor yang membentuk persepsi adalah stereotip, kepandaian menyaring stimulus, konsep diri, keadaan kebutuhan dan emosi. Keadaan persepsi berkaitan dengan cara mendapatkan pengetahuan khusus tentang objek atau kejadian pada saat tertentu. Jadi persepsi mencakup penafsiran objek, tanda dan orang lain dari sudut pengalaman yang bersangkutan.

Apabila kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan harapannya maka dapat menyebabkan karyawan memiliki persepsi yang positif akan kompensasi. Situasi yang dialami seorang karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi. Apabila karyawan bekerja pada perusahaan yang sangat menghargai dan menerapkan prinsip keadilan organisasional maka karyawan tersebut dapat memiliki persepsi yang positif terhadap kompensasi

karena merasa dan percaya bahwa kompensasi yang diterimanya sudah diberikan secara adil. Karakteristik objek persepsi dalam hal ini adalah kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan layak dan adil akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi. Apabila kompensasi diberikan secara adil dan layak dapat menyebabkan karyawan memiliki perspsi yang positif terhadap kompensasi.

Sistem kompensasi akan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan akan mempengaruhi pula tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. “ *an enhanced reward in organizational also enhances job satisfaction*” (Boyt et al,2000). Sebuah penghargaan yang disempurnakan dalam suatu organisasi juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat mempunyai pandangan yang berbeda-beda mengenai kompensasi yang diterimanya tergantung faktor yang melatarbelakanginya. Kompensasi apabila dipersepsikan adil oleh karyawan yaitu apabila rasio input sesuai dengan outcomes atau out comes yang diperoleh sesuai dengan outcomes yang diperoleh orang lain. Perusahaan yang mempunyai sistem manajemen kompensasi yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawannya. Sangat masuk akal dengan kompensasi yang lebih baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam bekerja.

Berdasar pada pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis :

H₂ : Terdapat pengaruh positif variabel persepsi keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suara Merdeka Press.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Bila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kinerjanya pun akan meningkat, bukan tidak mungkin akan menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas menjadi menurun, karena pekerja akan merasa terganggu dalam pekerjaannya hingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya, oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi dan desain ruang. Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman, dan saling mendukung

Lingkungan kerja secara positif akan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalamnya. Seperti pendapat yang diungkapkan Lee and Brand (2005) *“more personal control over the physical workplace and easy access to meeting places led to higher perceived group cohesiveness and job satisfaction”*.

Memiliki kontrol atas lingkungan kerja fisik dan akses yang mudah ke tempat-tempat pertemuan mampu meningkatkan kekompakan dalam kelompok dan kepuasan kerja.

Pendapat serupa juga diutarakan oleh Windlinger (2008) yang mengatakan bahwa:

“ the design of office environment has effects on performance that are not directed but mediated, and that key variabel for the mediation of these effect are job satisfaction and perceived control over the physical work environment”.

Merancang lingkungan kerja kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak terjadi secara langsung melainkan dimediasi, dan variabel kunci dalam mediasi pengaruh ini adalah kepuasan kerja dan kontrol yang mereka (karyawan) dapatkan atas lingkungan kerja fisiknya.

Berdasarkan dua pendapat yang sudah disebutkan di atas, jelas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah desain dan kondisi lingkungan kerja fisik dari perusahaan tempat mereka bekerja. Lebih lanjut Windlinger juga mengatakan bahwa lingkungan kerja yang mampu diterima oleh karyawan mempunyai peranan penting dalam kepuasan kerja dan performa kerja individu.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan sudah semakin banyak. Salah satu riset yang dilakukan oleh Martin dan Black (2006) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan akan lebih merasa puas dengan lingkungan kerjanya daripada karyawan lainnya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang terdiri dari isu-isu seperti motivasi, alur kerja dan peluang karir, sebenarnya cukup untuk memberikan insentif bagi karyawan untuk mentolelir kondisi lingkungan kerja yang buru. Pada akhir risetnya Martin dan Black (2006) mengatakan bahwa

desain lingkungan kerja harus didesain dengan baik dan tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan fungsional dari organisasi, tetapi juga kebutuhan individu dan preferensi dari pengguna.

Lingkungan fisik perusahaan dan desain tata letak kantor mampu mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Brill (1992) dan penelitian yang dilakukan Stallworth and Kleiner (1996) menjelaskan bahwa semakin baik perusahaan mendesain layout lingkungan fisik perusahaannya dan merancangnyanya untuk kebutuhan karyawan dengan bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Mereka berpendapat bahwa tempat kerja inovatif dapat dikembangkan untuk mendorong berbagai informasi dan jaringan tanpa memperhatikan batas-batas pekerjaan dan untuk memungkinkan komunikasi antar jaringan yang spontan di seluruh kelompok departemen.

Kepuasan karyawan akan lingkungan kerja fisiknya dapat dipengaruhi dalam sejumlah cara yang berbeda. Pertama, mereka memastikan bahwa tempat mereka bekerja sudah benar-benar memiliki peralatan yang tepat dan lengkap, dan hal ini menjadi faktor yang penting. Statt (1994) berpendapat bahwa penyesuaian akan kondisi ruangan kerja, kursi dan peralatan komputer yang para karyawan gunakan di tempat kerja tidak berdampak pada kesejahteraan psikologisnya. Faktor lingkungan yang tidak seimbang akan mengalihkan perhatian karyawan dari pekerjaan mereka. Kedua, dengan melibatkan karyawan mengenai desain tempat kerja dan ruang kerja. London dan Larsen (1999) berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan dan kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan ketika

supervisor memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berinteraksi dan berbicara tentang masalah yang atau keluhan dalam tempat kerjanya. Demikian juga pendapat yang diungkapkan Spreckelmeyer (1993) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat ketika mereka terlibat dalam renovasi rancang ruang kantor. Ketiga, personalisasi lingkungan fisik akan meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui penciptaan ruang kerja individu yang nyaman. Allen dan Greenberger (1980) berpendapat bahwa individu akan meningkatkan kepedulian akan lingkungan kerja mereka melalui personalisasi ruang kerja mereka.

Pada akhirnya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mampu menciptakan perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan mendesain dan menciptakan lingkungan kerja fisik perusahaan akan mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Kepuasan itu dapat tercapai bila kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja fisik karyawan dirasa cukup lengkap dan cukup nyaman bagi mereka untuk melakukan keseluruhan tugas-tugasnya.

Berdasar pada pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis :

H₃ : Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja fisik terhadap

kepuasan kerja karyawan PT. Suara Merdeka Press.

2.4 Kerangka Pemikiran

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan terhadap kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan

memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan.

Promosi jabatan juga mampu menciptakan rasa puas dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pergamit and Veum (1989) yang mengatakan “ *established that greater the chances of promotion higher will be the job satisfaction of employees. Apart from job satisfaction, the employee satisfaction is determined by satisfaction with promotion*”.

Dengan adanya kesempatan yang besar untuk di promosikan maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Bila karyawan menyadari tentang minimnya peluang promosi di dalam perusahaan maka rasa kepuasan akan pekerjaannya akan semakin berkurang atau bahkan menghilang, yang pada akhirnya berujung pada pengunduran diri dan lebih memilih untuk keluar dari pekerjaannya.

Pendapat ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Shield and Ward (2001) yang mengatakan “ *the employees who are dissatisfied with the opportunity available for promotion show a greater intention to leave the organization*”.

Karyawan yang merasa tidak puas dengan kesempatan yang tersedia dalam promosi akan menunjukkan keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Perusahaan juga dituntut untuk memberikan “penghargaan” bagi karyawannya. Penghargaan ini ditujukan kepada seluruh karyawan atas kinerja dan kerja keras mereka bagi perusahaan. Salah satu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak, seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2005) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi juga harus dilakukan secara adil, layak dan merata kepada seluruh karyawan, maksudnya adalah pemberian kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja dan tingkat jabatannya. Bila pemberian kompensasi dilakukan secara adil akan memberikan dampak positif kepada karyawannya. Salah satu dampak positifnya adalah karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Hipotesa ini juga diperkuat dengan pendapat yang diungkapkan oleh Kreitner and Kinicki (2006) yang mengatakan “*financial reward is one of the factors that produce job satisfaction*”. Pemberian hadiah secara finansial adalah salah satu faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan yang mempunyai sistem manajemen kompensasi yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawannya. Dan akan sangat masuk akal dengan kompensasi yang lebih baik akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam bekerja.

Mengukur kepuasan kerja karyawan tidak hanya dapat diketahui dengan banyaknya faktor finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tidak selamanya kepuasan kerja didapat berdasarkan banyaknya uang atau materi yang diterima karyawan, tetapi kepuasan kerja karyawan juga dapat terbentuk oleh faktor-faktor non finansial, salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1992) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu memberikan perasaan puas kepada karyawan. Seperti yang diungkapkan Windlinger (2008) yang mengatakan :

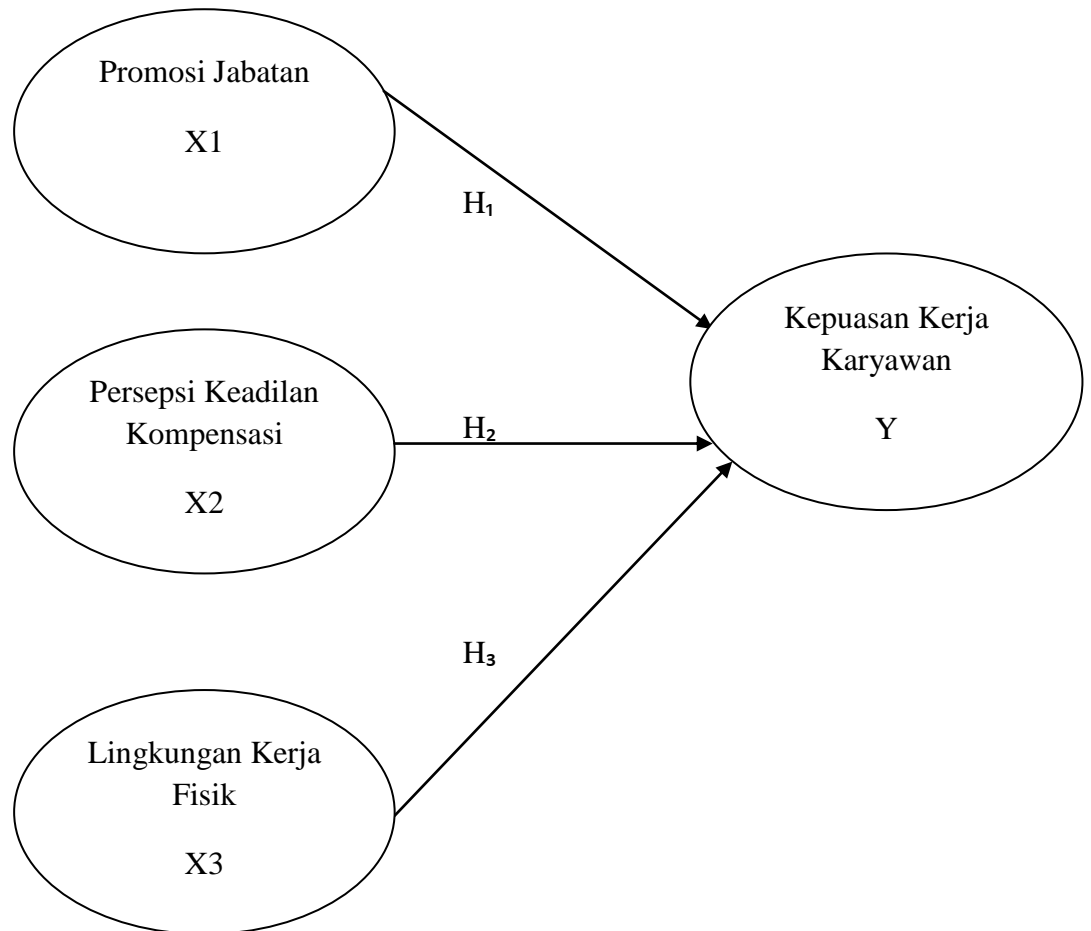
“ the design of office environment has effects on performance that are not directed but mediated, and that key variabel for the mediation of these effect are job satisfaction and perceived control over the physical work environment”.

Merancang lingkungan kerja kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak terjadi secara langsung melainkan dimediasi, dan variabel kunci dalam mediasi pengaruh ini adalah kepuasan kerja dan kontrol yang mereka (karyawan) dapatkan atas lingkungan kerja fisiknya.

Untuk itu perusahaan perlu untuk menciptakan dan merancang lingkungan kerja perusahaan sebaik mungkin. Sebab dengan lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan merasa tidak nyaman sehingga akan berdampak terhadap penurunan kinerja, produktivitas dan bahkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh positif variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suara Merdeka Press.
- H2 : Terdapat pengaruh positif variabel persepsi keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suara Merdeka Press.
- H3 : Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suara Merdeka Press

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ilmiah dapat juga dilakukan sesuai dengan cakupan jenis eksplanasi atau jenis penjelasan ilmu yang akan dihasilkan oleh suatu penelitian. Sesuai dengan cakupan eksplanasinya penelitian dapat dibedakan atas penelitian kausalitas serta penelitian nonkausalitas komparatif (Ferdinand, 2006). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat antar beberapa konsep atau beberapa variabel yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006). Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan Suara Merdeka dengan karakteristik :

1. Karyawan tetap

Karyawan yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan tetap, bukan karyawan kontrak maupun honorer. Karyawan tetap diasumsikan

mempunyai rasa keterikatan dengan perusahaan yang lebih tinggi daripada karyawan kontrak maupun honorer.

2. Tingkat pendidikan minimal SMU

Tingkat pendidikan mencerminkan kecerdasan dan keterampilan serta kesuksesan seseorang dalam bekerja. Pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi dan kelayakan untuk dipromosikan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Masa kerja minimal 1 tahun

Semakin lama seseorang berada dalam organisasi semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, karena munculnya perasaan senang dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan selanjutnya kepuasan kerjanya meningkat dan tumbuh loyalitas terhadap pekerjaannya.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Suara Merdeka yang berjumlah 750 orang. Apabila populasi sudah diketahui maka dasar penentuan jumlah sampel akan memberikan hasil yang akurat menurut rumus Slovin (Umar,2003) dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

d² : Presisi yang ditetapkan

Besarnya populasi diketahui sebesar 750 orang. Jadi besarnya sampel yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah sebesar :

$$n = \frac{750}{750 \times 0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{750}{(750) \times (0,01) + 1}$$

$$n = \frac{750}{8,5} = 88,23$$

Berdasarkan rumus di atas, sampel yang dapat diambil dari populasi yang besar sebanyak 88,23 orang, bila dibulatkan, maka banyaknya sampel adalah sebesar 88 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Purposive Random Sampling, yaitu teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. (Sugiyono,2005).

3.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian skripsi ini jenis data yang digunakan adalah data subyek. Data subyek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah hasil dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun melalui penyebaran kuesioner.

Data mempunyai sifat memberikan gambaran tentang suatu masalah. Dalam penelitian ini sumber data yang diperlukan adalah :

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk menjawab masalah riset

(Istijanto,2010), dalam hal ini diperoleh dari responden yang menjawab pertanyaan. Pertanyaan yang diajukan dalam bentuk kuesioner penelitian. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan untuk mendapatkan data.

3.3.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian dan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri (Istijanto, 2010) berasal dari buku-buku ilmiah, tulisan-tulisan atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Prosedur yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah :

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian Studi

b. Kepustakaan

Pengumpulan data yang berasal dari beberapa literatur serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Operasional variabel yang dikemukakan dalam penelitian ini meliputi :

3.5.1 Variabel Bebas (Independent Variable) (X) :

3.5.1.1 Promosi Jabatan (X₁)

Promosi jabatan didefinisikan sebagai kenaikan jabatan dimana tanggung jawab, status, dan gaji akan lebih besar dari pada sebelumnya. Hal ini dilakukan agar mampu memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Sikap karyawan terhadap kesempatan promosi di perusahaan dan hal-hal yang berkaitan dengan seberapa penting kesempatan tersebut serta bagaimana tanggapan terhadap penerapannya dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu :

- 1) Kesempatan promosi pekerjaan bagi karyawan.
- 2) Pemberian promosi jabatan atas dasar kemampuan.
- 3) Kebijaksanaan promosi jabatan dilakukan secara adil
- 4) Kejelasan dasar atau ketentuan promosi.

3.5.1.2 Persepsi Keadilan Kompensasi (X₂)

Persepsi terhadap keadilan kompensasi adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan secara individual yang dirasakan adil atau tidak adil atas imbalan finansial yang diterimanya sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap apa yang sudah karyawan berikan dan lakukan bagi

perusahaan. Persepsi terhadap keadilan kompensasi diungkap dengan metode skala dengan menggunakan aspek-aspek persepsi dari Branca, Woodworth dan Marquis (dalam Walgito,2005). Aspek-aspek persepsi inilah yang akan digunakan sebagai indikator untuk mengukur dan mengetahui persepsi keadilan kompensasi dengan melibatkan keseluruhan komponen kompensasi di dalamnya. Indikatornya yaitu :

- 1) Aspek kognitif karyawan terhadap komponen kompensasi yang diterimanya (gaji, insentif, dan tunjangan).
- 2) Aspek afektif karyawan terhadap komponen kompensasi yang diteimanya (gaji, insentif, dan tunjangan)
- 3) Aspek konatif karyawan terhadap komponen kompensasi yang diterimanya (gaji, insentif, dan tunjangan)

3.5.1.3 Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja fisik yang kondusif dan nyaman tidak dapat tercipta dengan sendirinya, melainkan perusahaan lah yang menciptakan suasana lingkungan fisik tersebut. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut :

- 1) Pewarnaan
- 2) Kebersihan
- 3) Penerangan
- 4) Pertukaran udara
- 5) Musik
- 6) Kebisingan

3.5.2 Variabel Terikat (Dependent Variable) (Y)

3.5.2.1 Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa puas. Mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator yang sesuai dengan Job Descriptive Index (JDI) , yaitu :

- 1) Pembayaran, seperti gaji dan upah
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Promosi pekerjaan
- 4) Supervisi
- 5) Rekan kerja

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistic, maka data tersebut

harus diklasifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS for Windows.

Data-data yang telah didapatkan dari responden kemudian dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi bertahap. Dalam model analisis ini variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1, X2, dan X3.

3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2005).

Menurut Umar (2000) uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi “*product moment*”, yaitu :

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Korelasi *product moment*

XY = Skor pernyataan dikalikan skor total

X = Skor pernyataan

N = Jumlah responden *pretest*

Y = Skor total seluruh pernyataan

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis table korelasi r . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikut sertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dan variabel (Ghozali, 2001). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Hasil ukur itu diterjemahkan dengan koefisien keandalan yaitu derajat kemampuan alat untuk mengukur perbedaan-perbedaan individu yang ada. Keandalan itu perlu, sebab data yang tidak andal atau biasa tidak dapat diolah lebih lanjut. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Rumus penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (r - 1)k}$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah item per-variabel x

r = Mean korelasi antar item

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2005).

3.6.3 Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random/stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilitas. Variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Dimana:

a = konstanta

b1...b4 = koefisien regresi

Y = Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

X₁ = Variabel *Promosi Jabatan*

X₂ = Variabel *Kompensasi*

X₃ = Variabel *Lingkungan Kerja*

e = error

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat.

Kriteria yang digunakan adalah :

1. $H_0 : b_i = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. $H_1 : b_i > 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$).
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n - k$).
- c) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- d) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu promosi jabatan (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y). Kriteria yang digunakan adalah :

- a) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, yaitu promosi jabatan (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y)

b) $H_a : b_1 - b_3 > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel bebas, yaitu promosi jabatan (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y)

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$).
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan ($n - k$).
- c) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2005).

Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square (R^2). Nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.6.4. Uji Asumsi Klasik

3.6.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini digunakan cara analisis plot grafik histogram. Analisis normalitas data dengan menggunakan grafik histogram dilakukan dengan cara melihat apakah posisi histogram berada di tengah-tengah atau tidak. Apabila posisi histogram sedikit menceng ke kiri ataupun ke kanan, maka data tidak berdistribusikan secara normal.

Namun demikian dengan hanya melihat histogram hal ini bisa menyesatkan khususnya untuk jumlah sample yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali, 2005).

Selain analisis grafik juga dapat menggunakan uji Kolgomorov-Smirnov dengan membuat hipotesis (Ghozali,2005)

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H1 : Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai probabilitas signifikansinya diatas $\alpha = 0,05$ maka H0 diterima dan sebaliknya jika nilai signifikansinya dibawah $\alpha = 0,05$ maka H0 ditolak.

3.6.4.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan cara melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

3.6.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model inilah yang diharapkan terjadi.

Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak, penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dan juga menggunakan uji *Glejser*. Dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel bebas, yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.