



PENGARUH PROMOSI JABATAN, PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE CABANG BANJARNEGARA

Oleh :
Sakhur^{1*}, Nirmala^{2}**

e-mail * : sakhur@gmail.com

- 1) Mahasiswa Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Purwokerto
- 2) Dosen Tetap Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNWIKU Purwokerto

Abstract

This research entitled "The Influence of Job Promotion, Perception of Justice Compensation and Physical Work Environment for Employee Satisfaction at PT Adira Dinamika Multifinance Banjarnegara branch". The purpose of this research was to determine the effect of the promotion promotion on job satisfaction of PT Adira Multifinance Dynamics Branch Employees, the significant influence of perceptions of fairness compensation on PT Adira Multifinance Dynamics Branch Banjarnegara employee job satisfaction, the effect of the significance of the physical work environment on PT Adira Dinamika Multifinance employee work environment Banjarnegara branch and which has the most influence between job promotion, perceptions of fairness of compensation and physical work environment towards job satisfaction of employees of PT Adira Dinamika Multifinance, Banjarnegara Branch . The analytical tool used in this study is path analysis. From this research it can be concluded: First, the hypothesis that states promotion has a significant influence on job satisfaction of employees of PT. Adira Multifinance Dynamics in Banjarnegara Branch, accepted. This is proven by t count of promotions is greater than t table ($4,3991 > 2,0141$). Second, the hypothesis that the perception of fairness compensation has a significant influence on the job satisfaction of PT. Adira Multifinance Dynamics in Banjarnegara Branch, accepted. This is evidenced by calculating perceptions of fairness compensation greater than t table ($3,0936 > 2,0141$). Third, the hypothesis that the physical work environment has a significant influence on job satisfaction of employees of PT. Adira Multifinance Dynamics in Banjarnegara Branch, accepted. This is evidenced by t counting the physical work environment greater than t table ($2,2498 > 2,0141$). Fourth, the hypothesis that job promotion has the greatest influence compared to perceptions of justice compensation and physical work environment on job satisfaction of employees of PT. Adira Multifinance Dynamics in Banjarnegara Branch, accepted. This is evidenced by the value of the proportional influence of the highest promotion compared to perceptions of justice compensation and physical work environment ($0,3447 > 0,2578$ dan $0,1484$). Keyword: job promotion, perception of justice compensation, physical work environment and Employee Satisfaction

Abstraksi

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Promosi Kerja, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi

jabatan terhadap kepuasan kerja Pegawai Cabang Dinamika PT Adira Multifinance Dinamika, pengaruh signifikan persepsi kompensasi kewajaran terhadap kepuasan kerja pegawai PT Dinamika Adira Multifinance Cabang Banjarnegara, pengaruh signifikansi Lingkungan kerja fisik pada lingkungan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara dan yang memiliki pengaruh paling besar antara promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Dari penelitian ini dapat disimpulkan: Pertama, hipotesis yang menyatakan promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dinamika Adira Multifinance Cabang Banjarnegara diterima. Hal ini dibuktikan dengan t hitung promosi lebih besar dari t tabel ($4,3991 > 2,0141$). Kedua, hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Dinamika Adira Multifinance Cabang Banjarnegara diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan menghitung persepsi kompensasi kewajaran lebih besar dari t tabel ($3,0936 > 2,0141$). Ketiga, hipotesis bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dinamika Adira Multifinance Cabang Banjarnegara diterima. Hal ini dibuktikan dengan t hitung lingkungan kerja fisik lebih besar dari t tabel ($2,2498 > 2,0141$). Keempat, hipotesis bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan persepsi kompensasi keadilan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dinamika Adira Multifinance Cabang Banjarnegara diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh proporsional kenaikan pangkat paling tinggi dibandingkan dengan persepsi kompensasi keadilan dan lingkungan kerja fisik ($0,3447 > 0,2578$ dan $0,1484$).

Kata kunci: promosi pekerjaan, persepsi kompensasi keadilan, lingkungan kerja fisik dan kepuasan karyawan

PENDAHULUAN

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)

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)

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.

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.

Banyak penelitian yang sudah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yang dilakukan oleh Vasilios D. Kosteas 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 dilakukan oleh 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.

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikansi promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi persepsi keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara. Untuk mengetahui mana yang paling besar pengaruhnya diantara promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap

kepuasan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

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

Promosi Jabatan

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.

Persepsi Keadilan Kompensasi

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 dan Davis, 2000). 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.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2005), 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 perkerja 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 (Reksohadiprodjo & Indriyo Gito, 2008). 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.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dalam pengambilan data.

Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara.

Sumber data

1. Data Primer, yaitu data yang di peroleh langsung dari responden yang kemudian dicatat.

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari arsip perusahaan, atau sumber lain yang ada hubungannya dengan penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di PT Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara, dengan jumlah karyawan sebanyak 55 karyawan.

Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan *metode sampling purposive*, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu karyawan yang sudah bekerja di PT Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara minimal 5 tahun (karyawan mengetahui tentang PT Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara). Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003).

Jumlah populasi sebanyak 55 orang, dan jika digunakan rumus *Slovin* dengan *standar error* sebesar 5 % maka diperoleh jumlah sampel minimal 49.

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden untuk memperoleh jawaban terhadap masalah yang dikemukakan.

2. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara melihat dokumen yang dimiliki perusahaan.

Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.

1. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

- a. Definisi kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2005).

Definisi kepuasan kerja karyawan adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa puas.

Indikator dari faktor ini :

- a. Pembayaran, seperti gaji dan upah
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Promosi pekerjaan
- d. Supervisi

2. Promosi Jabatan (X_1)

- a. Definisi konseptual promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. (Hasibuan, 2005).
- b. Definisi operasional promosi jabatan adalah kenaikan jabatan dimana tanggung jawab, status, dan gaji akan lebih besar dari pada sebelumnya

Indikator dari faktor ini :

- a. Kesempatan promosi pekerjaan bagi karyawan.
- b. Pemberian promosi jabatan atas dasar kemampuan.
- c. Kebijakan promosi jabatan dilakukan secara adil
- d. Kejelasan dasar atau ketentuan promosi

3. Persepsi Keadilan Kompensasi (X_2)

- a. Definisi konseptual keadilan 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 dan Davis (2000).
- b. Definisi operasional persepsi 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.

Indikator dari faktor ini :

- a. Aspek kognitif (proses diterimanya stimulus melalui alat indera) karyawan terhadap komponen kompensasi (gaji, insentif, tunjangan) yang diterimanya.
- b. Aspek afektif (kesan atau perasaan individu dalam menafsirkan stimulus) karyawan terhadap komponen kompensasi (gaji, insentif, tunjangan) yang diterimanya
- c. Aspek konatif (kecenderungan berperilaku berkaitan dengan stimulus yang dihadapi) karyawan terhadap komponen kompensasi (gaji, insentif, tunjangan) yang diterimanya.

4. Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

- a. Definisi konseptual lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2005).
- b. Definisi operasional lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja

Indikator dari faktor ini :

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Penerangan
- d. Pertukaran udara

Metode Analisis

1. Pengujian Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan penggunaan alat terhadap suatu gejala (Singarimbun dan Effendi, 2006). Untuk menguji validitas dari kuisioner digunakan rumus korelasi *product moment*

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk mengukur suatu hasil pengukuran relative konstan apabila dilaksanakan pengukuran kembali. Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* (Sugiyono, 2003)

3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja digunakan analisis jalur.

4. Untuk menguji kelayakan model atau *goodness of fit* digunakan uji F dengan rumus: (Sitepu, 1994).

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2 Y(X_1, X_2, X_3)}{K(1 - R^2 Y(X_1, X_2, X_3))}$$

Keterangan

F = Nilai F hitung

$R^2 Y(X_1, X_2, X_3)$ = Koefisien determinasi total

n = Ukuran sampel

k = Jumlah variabel bebas yang diteliti

5. Untuk menguji hipotesis satu, dua dan tiga digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{PYX_i}{\sqrt{\frac{(1 - R^2 Y_X)C_{rii}}{(n - k - 1)}}}$$

Keterangan

t = Nilai t hitung

n = Ukuran sampel

k = Jumlah variabel bebas yang diteliti

$R^2 Y (X_1 X_2 X_3)$ = Koefisien determinasi total .

PYX_i = Nilai koefisien jalur

6. Untuk mengetahui variabel yang memberikan pengaruh paling besar digunakan perbandingan nilai pengaruh proporsional antara variabel.

Hipotesis 4 diterima bila pengaruh proporsional variabel promosi jabatan (X_1) > variabel persepsi keadilan kompensasi (X_2) dan variabel lingkungan kerja fisik (X_3).

Hipotesis 4 ditolak bila pengaruh proporsional variabel promosi jabatan (X_1) $\leq$ variabel persepsi keadilan kompensasi (X_2) dan variabel lingkungan kerja fisik (X_3).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Koefisien Determinasi

Dalam perhitungan analisa jalur, diperoleh nilai koefisien determinasi yang menyatakan determinasi total dari semua variabel exogen terhadap variabel endogen (R^2) sebesar 0,7510 yang berarti perubahan dalam kepuasan kerja karyawan 75,10 persen dipengaruhi oleh variasi perubahan promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik dan sisanya sebesar 24,90 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain keadilan organisasi dan komitmen organisasi.

Uji *Goodness of Fit*

Uji *Goodness of Fit Test* atau uji ketepatan model menggunakan uji F, dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95 % ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebesar $(k);(n-k-1)=(3);(49-3-1)=(3);(45)$ diperoleh F-tabel sebesar 2,8115 sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai F-hitung sebesar 45,2424 sehingga nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ($45,2424 > 2,8115$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diartikan bahwa model dinyatakan tepat.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian hipotesis pertama.

Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel promosi jabatan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung promosi jabatan sebesar 4,3991, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k-1) = (49-3-1) = 45$, diperoleh t tabel sebesar 2,0141, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($4,3991 > 2,0141$), maka hipotesis pertama yang menyatakan promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara, diterima.

2. Pengujian hipotesis kedua.

Pengujian hipotesis kedua menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel persepsi keadilan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung persepsi keadilan

kompensasi sebesar 3,0936, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k-1) = (49-3-1) = 45$, diperoleh t tabel sebesar 2,0141, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($3,0936 > 2,0141$), maka hipotesis kedua yang menyatakan persepsi keadilan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara, diterima.

3. Pengujian hipotesis ketiga.

Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung lingkungan kerja fisik sebesar 2,2498, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $df = (n-k-1) = (49-3-1) = 45$, diperoleh t tabel sebesar 2,0141, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2,2498 > 2,0141$), maka hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara, diterima.

4. Pengujian hipotesis keempat

Untuk mengetahui *variabel exogen* yang paling besar berpengaruh antara variabel promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai pengaruh proporsional. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai pengaruh proporsional variabel promosi jabatan sebesar 0,3447 atau 34,47 persen paling besar dibandingkan nilai pengaruh proporsional variabel persepsi keadilan kompensasi sebesar 0,2578 atau 25,78 persen dan nilai pengaruh proporsional variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,1484 atau 14,84 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis keempat yang menyatakan, promosi jabatan memiliki pengaruh paling besar dibandingkan persepsi keadilan

kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara, diterima.

KESIMPULAN

1. Hipotesis pertama yang menyatakan promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara dengan angka kepercayaan 95 %, diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t, t hitung promosi jabatan lebih besar dari t tabel ($4,3991 > 2,0141$)
2. Hipotesis kedua yang menyatakan persepsi keadilan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara dengan angka kepercayaan 95 %, diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t, t hitung persepsi keadilan kompensasi lebih besar dari t tabel ($3,0936 > 2,0141$)
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara dengan angka kepercayaan 95 %, diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t, t hitung lingkungan kerja fisik lebih besar dari t tabel ($2,2498 > 2,0141$)
4. Hipotesis keempat yang menyatakan promosi jabatan memiliki pengaruh paling besar dibandingkan persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Cabang Banjarnegara, diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh proporsional promosi jabatan paling besar dibandingkan nilai proporsional persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik ($0,3447 > 0,2578$ dan $0,1484$).

DAFTAR PUSTAKA

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*, Tesis

(dipublikasikan) UNDIP, Semarang.

Crossman, A. and B. Abou-Zaki, 2003, “*Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff*”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.18, No.4, pg. 368-376

Gujarati dan Sumarno Zain. 2000. *Ekonomitrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hutagalung Sondang P, 2010, *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Asuransi Dharma Bangsa, skripsi, (Dipublikasikan)*, FE UNDIP, Semarang

Mangkunegara, A.A. Anwar Parabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nitisemito, Alex T. Drs, 2005, *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Reksohadiprodjo dan Indriyo Gito sudarmo. 2008. *ManajemeN produksi, edisi ke Empat*. : BPFE, Yogyakarta.

Rivai, Veitzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Sitepu dan Nirwana, 1994. *Analisis Jalur Unit Pelayanan Statistik*, Urusan Statistik. F MIPA UNPAD, Bandung.

Singarimbun, Masri, dan Sofyan Effendi, 2006. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. : Alfabeta, Bandung.

Umar Husein, 2011, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

William B. Werther, Davis Keith., 2000, *Human Resources and Personal Management*. Edisi ke-9. Mcgraw-Hill, Inc; USA

