

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT KESIMAN DENPASAR

Ni Kadek Sri Satriawati¹, Putu Agus Eka Rismawan²,
Ary Wira Andika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹kadeksrisatriawati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Kesiman yang berjumlah 47 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *total sampling* atau *population sampling*, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian yaitu 47 orang. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Saran yang dapat diajukan adalah pimpinan sebaiknya memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.

Kata kunci: kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan.

ABSTRACT

This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of compensation, work environment, and promotion on employee job satisfaction at the LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. The population in this study were all employees of the LPD Desa Adat Kesiman Denpasar, totaling 47 employees. The sample in this study was determined by using total sampling or population sampling, so that the entire population was used as the research sample, totaling 47 employees. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression. The results of the study show that compensation, work environment and promotion have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the LPD Desa Adat Kesiman Denpasar partially. Suggestions that can be submitted are that the leadership should provide a salary that is in accordance with the responsibilities of the work given so that employees are more responsible for the company and are able to increase employee job satisfaction at the LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.

Keywords: job satisfaction, compensation, work environment, promotion.

I. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan, karena berkaitan dengan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, sementara itu kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan dampak negatif, seperti bolos kerja, kerja lamban, mogok kerja, serta lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan ditempat lain. Tetapi sering kali dalam kegiatan operasional kepuasan kerja para karyawan diabaikan oleh perusahaan, apabila kondisi ini tidak segera melakukan langkah antisipasinya maka dengan sendirinya upaya pencapaian tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal.

Menurut Daniati (2018), Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak. Bushra (2011:53) menyatakan perusahaan mampu bersaing di kancan internasional karena memiliki karyawan yang puas akan pekerjaannya sehingga lebih kreatif dan inovatif untuk membantu bisnis agar tumbuh, berkembang, dan membawa perubahan yang positif sesuai dengan kondisi pasar. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti: malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

LPD Desa Adat Kesiman merupakan salah satu Lembaga Perkreditan Desa yang letaknya di Jalan Waribang, Kesiman Petilan, Kecamatan Denpasar Timur. LPD Desa Adat Kesiman berdiri tanggal 17 Januari 1991. LPD Desa Adat Kesiman

sampai saat ini memiliki jumlah pegawai atau karyawan sebanyak 47 orang. Pada dasarnya kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pula pada kinerja LPD.

Perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa keterlibatan karyawannya, tetapi dari kenyataan yang terjadi di LPD Desa Adat Kesiman Denpasar tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah dapat dilihat dari kurang puasnya dengan besaran gaji yang diterima karyawan, karyawan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, karyawan berprestasi susah menerima kenaikan jabatan serta kurangnya bonus bagi karyawan yang berprestasi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotic, 2013). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, *turnover* dan absensi (Brown, 2010).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kurniawan dkk. (2013) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang di terima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang di berikannya kepada perusahaan. Program kompensasi yang memenuhi harapan karyawan merupakan faktor penentu kepuasan kerja karyawan (Tahir, 2011). Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan

kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat di antara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir (Khan, 2011).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja, Gardjito dkk. (2014) menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan yang cukup besar mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi suatu perusahaan. Andamdewi (2013) menyatakan lingkungan kerja mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Jain and Kaur (2014) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan di perusahaan dikatakan tinggi apabila karyawan mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan serta nyaman terhadap kondisi di sekitar lingkungannya (Nugroho, 2013). Lingkungan kerja yang kondusif, dan nyaman berakibat langsung meningkatnya kepuasan kerja seorang karyawan.

Promosi jabatan merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, Nugraha (2016), Promosi jabatan adalah

memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga bak, status dan penghasilan mereka akan besar. Menurut Ardana (2012:107) mengatakan ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan karyawannya yaitu senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas. Promosi jabatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan seorang karyawan tersebut. Menurut Setiawan (2017) mengatakan promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan setiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan oleh karyawan. Penelitian yang telah dilakukan Setiawan (2017) mengatakan adanya hubungan yang positif antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan tersebut, terlihat bahwa belum maksimalnya kepuasan kerja di LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar".

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Theory Discrepancy

Model theory Discrepancy (Teori ketidaksesuaian) yang dikemukakan oleh Gibson dalam Sopiah (2008:172), teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961 yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Locke pada tahun 1961, menambahkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual

(sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkan. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dihadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy* (ketidaksesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

2.2 Kepuasan Kerja

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandangi pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Afriyanti (2019) menyatakan secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan

bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya.

2.3 Kompensasi

Hasibuan (2018) mendefinisikan kompensasi adalah 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. Pertiwi (2019) menyatakan kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Rahayu (2019) selanjutnya mendefinisikan kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.

2.4 Lingkungan Kerja

Hardianti (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja didefinisikan oleh Paendong (2019) sebagai semua sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, mulai dari tempat kerja itu sendiri, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja dengan orang-orang di tempat tersebut.

2.5 Promosi Jabatan

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Setiawan (2017)

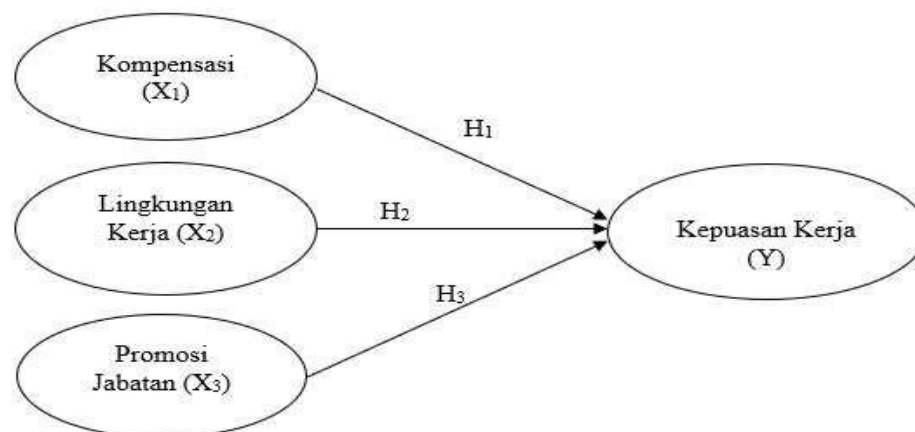
mendefinisikan promosi jabatan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan

tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

2.6 Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

**Gambar 1
Model Penelitian**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

- H₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₃ : Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif bersifat asosiatif/relasi, yaitu penelitian untuk mengetahui keberadaan hubungan suatu variabel penelitian dan kaitannya dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Kesiman yang berjumlah 47 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *total sampling* atau *population sampling*, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian yaitu 47 orang. Teknik

pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut: STS (sangat tidak setuju) = skor 1, TS (tidak setuju) = skor 2, KS (kurang setuju) = skor 3, S (setuju) = skor 4, dan SS (sangat setuju) = skor 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, yang terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji parsial (*t-test*). Persamaan regresi linier berganda pada model penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016:133).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \mu$$

Dimana:

- Y = Kepuasan kerja
- a = Nilai konstanta
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Lingkungan kerja

X_3 = Promosi Jabatan
 b_1 = koefisien regresi dari X_1
 b_2 = koefisien regresi dari X_2
 b_3 = koefisien regresi dari X_3

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Uji Asumsi Klasik
 Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,62564259
Most Extreme Differences	Absolute	0,115
	Positive	0,109
	Negative	-0,115
Test Statistic		0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,142

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,142 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi

memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,435	2,301
Lingkungan Kerja	0,495	2,019
Promosi Jabatan	0,382	2,619

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kompensasi	0,724
Lingkungan Kerja	0,922
Promosi Jabatan	0,824

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

Tabel 3 memperlihatkan semua variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,724; 0,922 dan 0,824 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
(Constant)	-2,019	-1,008	0,319
Kompensasi	0,645	4,232	0,000
Lingkungan Kerja	0,394	2,574	0,014
Promosi Jabatan	0,303	2,892	0,006
R			0,895
R Square			0,801
Adjusted R Square			0,787
F Statistic			57,811
Signifikansi F			0,000 ^b

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:
 $Y = -2,019 + 0,645X_1 + 0,394X_2 + 0,303X_3$
 Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari nilai $a = -2,019$ menunjukkan apabila nilai dari kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan promosi jabatan (X_3) sama-sama nol (0) atau tidak meningkat, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar -2,019 satuan.
- 2) Dilihat dari nilai $b_1 = 0,645$, hal ini berarti apabila kompensasi (X_1) meningkat maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat.
- 3) Dilihat dari nilai $b_2 = 0,394$, hal ini berarti apabila lingkungan kerja (X_2) meningkat maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat.

- 4) Dilihat dari nilai $b_3 = 0,303$, hal ini berarti apabila promosi jabatan (X_3) meningkat maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat.

4.3 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,895. Besarnya nilai $R = 0,895$ ini berada diantara antara 0,800 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan Promosi Jabatan (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,801 atau 80,1%. Dengan demikian, besarnya pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan promosi jabatan (X_3) terhadap kepuasan kerja

karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar adalah sebesar 78,7% sedangkan sisanya 100% - 78,7% = 21,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.5 Uji Parsial (*t-test*)

Hasil uji t pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan promosi jabatan (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar terlihat pada Tabel 4 sebelumnya, dengan penjelasan sebagai berikut.

- 1) Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 4,232 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,574 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,014 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- 3) Hasil uji t pengaruh promosi jabatan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan sebesar 2,892 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,006 yang

lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan LPD Desa Adat Kesiman Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,232 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Hal ini menunjukan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kompensasi yang ada pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan (2018), menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingkat kompensasi yang diberikan akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Pertiwi, dkk (2019), menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa di temukan oleh Rahayu dan Pramularso (2019), bahwa

kompensasi menunjukkan efek positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitiannya, kompensasi merupakan variabel independen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan LPD Desa Adat Kesiman Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,394 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,574 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,014 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik lingkungan kerja yang ada di LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Hal tersebut berarti semakin baik lingkungan kerja, maka semakin puas karyawannya dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hardianti dan Hanum (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Hasil serupa ditemukan Paendong, dkk (2019), bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjakaryawan.

3) Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada karyawan LPD Desa Adat Kesiman Denpasar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,303 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,892 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,006 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik promosi jabatan yang ada di LPD Desa Adat Kesiman Denpasar maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanti dan Harini (2018), menyatakan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya promosi jabatan berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan dua variabel ini juga positif dimana jika promosi jabatan yang diterapkan di perusahaan benar dan baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin baik. Hasil serupa ditemukan oleh Setiawan dan Sariyanthi (2017), bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman

Denpasar pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Hal ini berarti semakin baik kompensasi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.
- 3) Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Hal ini berarti semakin baik promosi jabatan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

5.2 Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta simpulan yang diperoleh, maka ditemukan keterbatasan dalam penelitian serta saran yang dapat diajukan yaitu sebagai berikut:

1) Keterbatasan

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Bagi penelitian selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk

menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti; komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.

2) Saran

- a) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel kompensasi, maka sebaiknya pimpinan memberikan insentif sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dapat memenuhi harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal diperusahaan, sehingga data meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.
- b) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel lingkungan kerja, maka sebaiknya pimpinan memberikan sarana dan prasarana yang baik serta memfasilitasi karyawan dengan ruangan kerja yang jauh dari suara kebisingan agar karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.
- c) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel promosi jabatan, maka sebaiknya pimpinan memberikan kejelasan standar prestasi kerja yang dijadikan acuan untuk melakukan promosi jabatan kepada karyawan agar karyawan memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.

d) Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel kepuasan kerja karyawan, maka sebaiknya pimpinan memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga tidak menghambat produktivitas perusahaan dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afiyanti, R.S. dan Febsri, D. 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan, Pengendalian dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP. Padang.
- Ahmad, M.S. 2012. Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices in Pakistan. *Business Intelligence Journal*, 5 (1), pp: 50–55.
- Andamdewi. 2013. Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Andamariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Barat. *Jurnal Adminitrasi Pendidikan*, 1(1), pp: 210-461.
- Andika, A.W. and Irmayanti, N.P., 2021. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), pp.298-306.
- Ardana, K., Mujiati dan Sriathi, N.W.A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9 (2), pp: 191-200.
- Bakotic, D. dan Babic, T. 2013. Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croation Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Sciense*, 4 (2), pp: 1-206.
- Budiyanto, N. P. 2022. *The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on The Performance of Dukuh Pakis Surabaya Police Officers*. Doctoral Dissertation Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Bushra, F., Usm A dan Naveed. 2011. Effect of Transformasional Leadership on Employess Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *Internasional Journal of Business and Science*, 2 (18), pp: 261-267.
- Damayanti, S. dan Harini, S. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4 (1), pp: 45-55.
- Daniati, N.L.H. dan Mujiati N.W. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada LPD Kerobokan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7 (7), pp: 3856-3885.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A. dan Utama I.W.M. 2017. Pengaruh

- Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), pp: 173-184.
- Farlinda, R. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Global Express Sejahtera Samarinda*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Gardjito, A.H., Musadieg, M.A. dan Nurtjahjono, G.E. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 13 (1), pp: 1-18.
- Ghozali, I. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Giawa, Y.T., dan Tinambunan, A.P. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1 (1), PP: 40-51.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Gomez, L. dan Balkim, M.D.B. 2013. *Management People, Perfomance and Change*. Prentice Hall One Lake Street: Pearson Education Inc.
- Handanti, S.A.N. dan Hanum, F. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Abdurachman Saleh*, 14, (1), pp: 467-55.
- Hasibuan, D. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Labuhan Haji. *Jurnal Ecobisma*, 5 (2), pp: 81-94.
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Ismail dan Sitepu M.A.A.N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. *jurnal Tijarah*, 1 (19), pp: 152-159.
- Jain, R. dan Kaur, S. 2014. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *International Journal of Scientific and Research Publication*, 4 (1), pp: 1-8.
- Khan, T.I. 2011 Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6 (4), pp: 252-262.
- Krisnaldy, V.L.D.P. dan Senen. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Pegawai serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT. Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan). *Jurnal Semarak*, 2(2), pp: 164-179.
- Kurniawan, A.W., Farinda, N. dan Wijayanto, A. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Divisi Umum PT. Pelindo Semarang), *Jurnal Ilmu Adminitrasi Bisnis*, 2 (3), pp: 77-90.

- Locke, E. 1969. What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4 (4), pp: 309-336.
- Mangkunegara, A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nugraha, M.B.I. dan Surya I.B.K. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayanan*, 5 (1), pp: 59-87.
- Nuriany, N. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7 (2), pp: 181-192.
- Obasan, K. Impact of Conflict Management on Corporate Productivity: An Evaluative Study. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1 (5), pp: 44-49.
- Paendong, J., Santosa, E. dan Sarpan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen*, 15 (2), pp: 33-49.
- Peltier, J. dan Dahl, A. 2009. The Relationship Between Employee Satisfaction and Hospital Patient Experiences. *Forum for People Management and Measurement*. (Online) diakses 1 Desember 2022.
- Pertiwi, Y., Efendi, A.W. dan Simatupang, S. 2019. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7 (2), PP: 11-20.
- Porter, L. 1961. A Study of Perceived Need Satisfactions in Bottom and Middle Management Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45 (1), pp: 1-10.
- Pratama, A.N. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*. Skripsi Fakultas Ekonomi UNY. Yogyakarta.
- Puspitawati, N.M.D. dan Riana, I.G. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8 (1), pp: 68-80.
- Rahayu, G. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM dan Umum PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17 (1), pp: 1-6.
- Ridlo, I.A. 2012. *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Rose, Vasse Joy. 2010. Monetary Motivation, Performance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 1 (1), pp:1-14.
- Saputra, I.D.G.A. dan Sudharma, I.N. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6 (2), pp: 1030-1054.
- Setianingsih, N. 2021. *Pengaruh Motivasi, K3 (Keselamatan dan*

- Kesehatan Kerja), dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo. Doctoral Dissertation Universitas Muhammadiyah. Ponorogo.* pp: 651-668
- Setiawan, D.P., dan Harahap, P. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Sido Muncul Semarang). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 9 (3), pp: 56-79.
- Sopiah (2008) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sowmya, K. R., dan Panchanatham, N. 2011. Factors Influencing Job Satisfaction of Banking Sector Employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflict Resolution*, 3 (1), pp: 76-79.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Tahir, A.M. 2011. Effects of Job Stress on Job Performance and Jobsatisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3 (7). pp: 567-589.
- Wahyudi, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wijaya, I.K. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas. *Agora*, 6 (2), pp: 1-4.
- Wirawan, N. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Afabeta.
- Yee, R.W.Y, Yeung, A.C.L dan Cheng, T.C.E. 2008. The Impact of Employee Satisfaction on Quality and Profitability in High-Contact Service Industries. *Journal of Operations Management*, 25 (5),