

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

**I Made Agus Apriawan Suamba¹
Ni Ketut Sariyathi²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: agus_apriawan@yahoo.co.id / Tlp.+6285739444222

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Pemberian kompensasi kepada karyawan harusnya adil sesuai hasil kerja karyawan terutama pada pemberian insentif karena dengan pemberian kompensasi secara adil dan baik maka karyawan akan lebih termotivasi. Penelitian ini mengambil lokasi di Melia Benoa Hotel dengan jumlah responden sebanyak 72 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data diketahui lingkungan kerja fisik, promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan serta parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Melia Benoa Hotel dan juga diketahui bahwa variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Melia Benoa Hotel.

Kata Kunci : *lingkungan, promosi jabatan, kompensasi*

ABSTRACT

Compensation to employees should be fair according to the results of work of employees, especially in the provision of incentives for the provision of fair compensation and better then the employee will be motivated. This study took place at the Melia Benoa Hotel with a respondents as 72 peoples. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis known physical work environment, promotion and compensation, and simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction partially Melia Benoa Hotel and also note that the variable compensation as a dominant variable on employee job satisfaction Melia Benoa Hotel.

Keywords: *environment, promotion, compensation*

PENDAHULUAN

Pulau Bali merupakan daerah tujuan pariwisata yang terkenal di mancanegara. Banyaknya wisatawan yang berkunjung ke Bali menyebabkan terbukanya peluang usaha dibidang industri pariwisata. Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana memberikan pelayanan yang

terbaik melalui sumber daya manusia yang berkualitas. Melia Benoa Hotel merupakan salah satu hotel bintang 5 (lima) yang ada di Bali. Pangsa pasar Melia Benoa Hotel ditunjukkan kepada negara-negara di Eropa Barat, Eropa Timur, Amerika, Australia dan Asia.

Perusahaan memiliki individu-individu sebagai aset, dimana individu tersebut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang baik serta sangat berharga dan penting bagi suatu perusahaan. SDM perlu mendapat perhatian dari perusahaan jika tujuan perusahaan tersebut ingin tercapai. Adapun hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan menyangkut SDM diantaranya kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan sebaiknya memperhatikan kepuasan kerja para karyawan, karena kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat baik mengenai *job desk* (pekerjaan) karyawan dalam kegiatannya di perusahaan yang menghasilkan hasil evaluasi hasil kinerja. SDM yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang memadai mendorong mereka untuk bekerja yang baik. Prestasi kerja dan produktivitas karyawan sangat ditentukan oleh kepuasan kerja dan lebih jauh lagi, hal itu berdampak pada kualitas pekerjaan (Ali dan Wajidi, 2013).

Kepuasan karyawan sangat penting dalam menentukan seberapa jauh suatu organisasi mencapai tujuannya (Taranjit dan Malik, 2012). Menurut Rakhman, et al. (2013) kepuasan kerja bersifat individualisme. Dimana para individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi setiap individu dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan dan jalannya operasi

perusahaan, sehingga dengan demikian secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Promosi jabatan dalam suatu perusahaan akan memberikan motivasi bagi individu, karena promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam rangka mempromosikan karyawan yaitu senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas. Selain promosi jabatan salah satu aspek lain yaitu kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai reward untuk hasil kinerja dalam pekerjaan. Yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu penawaran dan permintaan kerja, kemampuan dan kesedian perusahaan, serikat buruh, produktivitas karyawan. Program kompensasi harus diterapkan secara merata, dan adil.

Hasil dari beberapa penelitian sebelumnya diantaranya menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga akan membantu memelihara kondisi fisik sehingga kesegaran fisik karyawan terjaga, tidak lekas capek, tidak lesu dalam bekerja dan dapat bekerja lebih lama (Dwijayanti. 2013). 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

(Wuryanto. 2012). Parvin and Kabir (2011) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang baik merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jadi perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Melia Benoa Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Melia Benoa Hotel yang berjumlah 260 orang tidak termasuk General Manager, Manager Oprasional dan Secretary General Manager. Mengingat keterbatasan penulis, maka untuk menentukan jumlah sampel penelitian yang akan menjadi responden dalam penelitian ini digunakan formulasi *Slovin*, sehingga 72 karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukkan keseluruhan indikator yang digunakan dinyatakan valid dan uji reliabilitas seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas. Berikut adalah hasil uji analisis yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1.
Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
		<i>Tol</i>	<i>VIF</i>	
Lingkungan kerja Fisik	0,815	0,566	1,768	0,265
Promosi Jabatan		0,609	1,643	0,123
Kompensasi		0,758	1,319	0,140

Sumber: Olah Data 2014

Hasil uji asumsi klasik pada tabel 1 menunjukkan signifikansi sebesar 0,815 melebihi 0,05, maka data telah terdistribusi dengan normal. Serta nilai *tolerance* dan VIF menunjukkan nilai dibawah 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model *regresion*. Serta hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai signifikansi melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan data terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Nama Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig
Lingkungan Kerja Fisik	0,321	3,140	0.002
Promosi Jabatan	0,290	2,950	0,004
Kompensasi	0,340	3,854	0,000
Konstanta	9,06 E – 018		
R	0,774		
R square	0,599		
F hitung	33,830		
F sig	0,000		

Sumber : Olah Data 2014

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui nilai *R square* adalah sebesar 0,599 ini berarti pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 59,9 persen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Berdasarkan persamaan tersebut, maka variabel lingkungan kerja fisik, promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan melia benoa hotel.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh kesimpulannya yaitu lingkungan kerja fisik, promosi jabatan dan kompensasi secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada melia benoa hotel. lingkungan kerja fisik, promosi jabatan dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada melia benoa hotel. Variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada melia benoa hotel.

Saran bagi perusahaan diantaranya keamanan di tempat kerja sebaiknya lebih mendapat perhatian oleh perusahaan, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan proses promosi jabatan, dan pemberian kompensasi kepada karyawan sebaiknya diberikan secara adil dan sesuai hasil kerja karyawan.

REFERENSI

- Ali, Raja Muhammad, Faraz Ahmed Wajidi. 2013. The Factors Influencing Job Satisfaction's Public Healthcare Sector of Pakistan. *Journal of Management and Businesses*. 13(8). pp: 60-66.
- Dewi Yuni Suamari, Ni Putu. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Jaya Shoes", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Denpasar.
- Latif, Khalid, Naeem Muhammad Sahid, Nadem Sohail and Muhammad Shahbaz. 2011. Job Satisfaction among Public and Private College Teachers of District Faisalabad, Pakistan: A Comparative Analysis. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3(8). pp: 235-242.
- Mehmood, Nasir, S Irum, Kamran, Afshan S. 2012. Effects of Studied a Factor's Affecting Job Satisfactions. *Journal of Contemporary Research in Business*. 4(6). pp: 673-684
- Minarsih, Maria Magdalena. 2009. Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Panandaran Semarang. [http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/vadded/article /view/702](http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/vadded/article/view/702). Diunduh tanggal 15, bulan 10, tahun 2013.

- Muhamad Agus Rakhman, Masjaya Sugandi. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrative Reform*. 1 (1), h: 316-327.
- Mustapa, Noraani, Zaizura Che Zakaria. 2013. Effects of Promotions Opportunity in Influencing Job Satisfaction among Academics in Higher Public Institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3(3). pp: 20-26.
- Nugroho, Burhan, Wahyu Hidayat, dan Sri Suryoko. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2(2), hal:214-232
- Ramandeep, Kaur. 2012. Effects Roles of Factors on Job Satisfactions of Employees – An Empirical Study. *Journal International of Business and Management*. 2(4). pp: 49-52.
- Rumada, Gede, I Wayan M 2013. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2(1). Hal: 34-52
- Salman, Khalid, Muhammad Zohaib, and Babak M. 2012. Jobs Satisfaction among Academic Staff: A Comparative Analysis between Public and Private Sector Universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 7(1). pp: 126-136.
- Sopiah. 2013. Effects of Compensation towards Jobs Satisfaction and Jobs Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *Journal of Learning & Development*. 3(2). pp: 77-91.
- Sujana, Kadek, A.A Sg Kartika Dewi. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2(1), hal: 1293-1310.
- Taslim, Khan, G.P Mishra. 2013. The Promoted Jobs Satisfactions, a Study On College's Of Muscated, Sultanates Of Oman. *Journal of Business and Management European* . 5(5). pp: 56-62.
- Vasilios, D. Kostas. 2011. The Jobs Satisfactions and Promotions. www.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-232X.2010.00630..pdf. Diunduh tanggal 27, bulan 4, tahun 2013.