

PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.INTI INDOSAWIT SUBUR PMKS BUATAN-II (ASIAN AGRI)

Syah Reza Valevi, Wan Laura Hardilawati, Ikhbal Akhmad
Jursan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304238@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Promosi jabatan, Lingkungan kerja, dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT.Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian Agri). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian Agri) yang berjumlah 101 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner yang kemudian diolah oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda melalui software SPSS 27 untuk menguji pengaruh masing – masing variabel terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian ini juga menggunakan uji lain seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji parsial (uji T), uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian Agri), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian Agri), dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian Agri).

Kata Kunci: *Promosi jabatan, lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan peran yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena memiliki kontribusi yang besar dalam pengambilan keputusan pada suatu organisasi maupun perusahaan sebagai cara untuk mencapai tujuannya (Pranata dan Utama, 2019). Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah merupakan penentu berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang akan dicapai. Tercapainya suatu tujuan perusahaan

ditentukan juga oleh sumber daya manusia itu sendiri yang merupakan unsur pelaksana dalam suatu perusahaan (Rahmawati, 2020). Sehingga, banyak organisasi ataupun perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya secara maksimal.

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan perusahaan (Pranata dan Utama, 2019). Menyadari pentingnya pengelolaan Sumber daya manusia dalam mencapai tujuan maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Ramdhan dan rahayu 2023). Jika seseorang merasa puas terhadap apa yang dilakukannya, maka biasanya secara tidak langsung akan mempengaruhi karirnya (Yusman, 2019). Hal ini disebabkan seseorang yang puas dalam bekerja akan bersungguh-sungguh untuk bekerja, sehingga kinerjanya akan terus meningkat. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang suatu pekerjaan, dimana kepuasan kerja tersebut dapat diindikasikan melalui kenyamanan kerja, lingkungan kerja, kesesuaian pekerjaan, beban kerja yang diharapkan, dan kesempatan promosi jabatan.

Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senangnya, puas atau tidak puas dalam bekerja. Namun kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan faktor Promosi jabatan yang dilakukan, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan beban kerja yang ditetapkan dengan kemampuan yang dimiliki, akan membuat karyawan tidak puas dan berdampak pada hasil produktivitas.

PT. Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian Agri) yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit, dalam mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah promosi jabatan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. jumlah karyawan PT. Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian Agri) saat ini sebanyak 101 karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Wiliandari, 2019). Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi banyak faktor baik itu secara internal maupun eksternal karyawan. Sering kali masalah Sumber daya manusia dalam suatu organisasi maupun perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi karena masalah yang timbul pada perusahaan seperti kurangnya pemberian kesempatan dalam hal Promosi Jabatan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan beban kerja yang

akan dilakukan. tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan Pra-survei yang sudah dilakukan kepada 20 karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada datanya sebagai berikut.

Tabel 1 Data Pra-Survei Data Kepuasan kerja Karyawan PT. Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian Agri)

NO	Variabel	Nilai Rata-rata
1	Kepuasan kerja karyawan (Y)	3,091
2	Promosi jabatan (X1)	2,9125
3	Lingkungan Kerja (X2)	2,93
4	Beban Kerja (X3)	2,75

Sumber : Data Pra-Survey oleh Penulis 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil kuesioner pra-survei yang sudah dilakukan hasil yang didapat pada kepuasan kerja karyawan didapati nilai 3,091, Promosi jabatan didapati 2,9125, Lingkungan kerja didapati 2,93, dan Beban kerja didapati 2,75. Dilihat dari rentang skala yang ditetapkan maka untuk nilai 1,00-1,80 dikategorikan sangat buruk, 1,81-2,60 dikategorikan buruk, 2,61-3,40 dikategorikan cukup, 3,41-4,20 dikategorikan baik, dan 4,21-5,00 dikategorikan sangat baik. Maka hasil yang didapat menunjukkan adanya kecenderungan kepuasan kerja karyawan yang belum optimal, dilihat dari jawaban responden mengatakan bahwa mereka tidak puas karena promosi yang dilakukan perusahaan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan beban kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan faktor pertama yaitu, Promosi jabatan. Promosi jabatan dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pada yang sebelumnya. Dengan dilakukannya promosi jabatan dalam suatu perusahaan, maka karyawan akan berusaha bekerja sekeras mungkin dan menggunakan seluruh kemampuannya untuk meningkatkan kinerjanya (Yubu *et al.*, 2023).

Promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena setiap karyawan menjadikan promosi jabatan sebagai sebuah impian dan tujuan yang selalu diharapkan dengan terciptanya Promosi jabatan karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan terus meningkatkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini harus dapat diperhatikan oleh perusahaan. Sesuai data pra survey yang sudah dilakukan bahwasanya Promosi jabatan pada PT. Inti Indosawit subur PMKS Buatan-II (Asian Agri) masih belum dikategorikan belum optimal dimana pada data pra-survei karyawan merasa belum puas dalam meningkatkan dan mengembangkan

kemampuan yang terjadi di perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simanjorang (2019), Mantouw *et al.*, (2022), Mai dan Iba, (2021) dimana variabel Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dan adapun faktor selanjutnya yaitu Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebankan misalnya tentang kebersihan, suhu udara, keamanan dalam bekerja, penerangan dan lain lain (Dharmawan dan Nugroho, 2022). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mengganggu kenyamanan dan akan memperlambat karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti hal penerangan, kebisingan dan fasilitas kerja yang akan digunakan dalam melakukan pekerjaan sehingga perusahaan harus memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja. Tabel berikut adalah data lingkungan kerja pada PT. Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian Agri). Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhidayati dan Anggraini (2021), Amelia (2022), Saputra *et al.*, (2023) dimana variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu Beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Meilasari *et al.*, 2020). Beban kerja yang ditetapkan perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dimana target yang diberikan perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki dan penggunaan waktu kerja sesuai dengan SOP agar dapat meminimalisir beban kerja karyawan sehingga hal tersebut tidak mengurangi kuantitas dan kualitas kerja karyawan. Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian Agri) diperoleh bahwa target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan cukup tinggi dengan kemampuan yang dimiliki saat ini, jika target yang ditetapkan tidak tercapai akan menimbulkan efek ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suartana dan Dewi (2020), Antoni *et al* (2021), Safitri *et al* (2019) dimana secara simultan variabel Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Wiliandari, 2019).

Promosi atau orang sering menyebutnya kenaikan jabatan atau kedudukan dan pangkat atau status jenjang seorang pegawai merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya (Mantouw *et al*, 2022).

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Hustia, 2020).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Maulani, 2024).

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti yaitu pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan kerja, dan Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian Agri). Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan pengambilan sampel secara non probability dengan teknik sampling jenuh . Penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 101 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data berdasarkan kuesioner dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Dalam konteks penelitian ini, statistik yang digunakan mencakup rata-rata (mean), deviasi standar, nilai maksimum, nilai minimum, serta jumlah data yang diteliti. Fokus dari penelitian ini yaitu Kepuasan kerja karyawan (Y), Promosi Jabatan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3). Hasil analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Promosi Jabatan	101	28.00	46.00	36.5644	4.86706
Lingkungan Kerja	101	47.00	76.00	58.3960	5.51013
Beban Kerja	101	17.00	29.00	20.3861	2.46565
Kepuasan kerja karyawan		37.00	69.00	50.8317	5.31802
Valid N (listwise)	101				

Sumber : Data olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 2 statistik deskriptif diatas dapat dijelaskan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Promosi Jabatan (X1), skor jawaban maksimum yang diperoleh adalah 46.00, sementara skor jawaban minimum adalah 28.00. Rata-rata skor jawaban berada pada angka 36.5644, dengan standar deviasi sebesar 4.86706
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2), skor jawaban maksimum yang diperoleh adalah 76.00, sementara skor jawaban minimum adalah 47.00. Rata-rata skor jawaban berada pada angka 58.3960, dengan standar deviasi sebesar 5.51013
3. Variabel Beban Kerja (X3), skor jawaban maksimum yang diperoleh adalah 29.00, sementara skor jawaban minimum adalah 17.00. Rata-rata skor jawaban berada pada angka 20.3861, dengan standar deviasi sebesar 2.46565
4. Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y), skor jawaban maksimum yang diperoleh adalah 69.00, sementara skor jawaban minimum adalah 37.00. Rata-rata skor jawaban berada pada angka 50.8317, dengan standar deviasi sebesar 5.31802.

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid. Diketahui Jumlah sampel 101 dengan signifikansi 5% $df=n-2$ pada pendistribusian nilai r_{tabel} *product moment*. Sehingga temuan nilai r_{tabel} yakni sebesar $df=101-2=0,195$. dibawah ini hasil pengujian validitas untuk tiap-tiap variabel dalam pola penelitian ini

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Kepuasan kerja karyawan (Y)				
	Y1	0,342	0,195	Valid
	Y2	0,373	0,195	Valid
	Y3	0,365	0,195	Valid

	Y4	0,403	0,195	Valid
	Y5	0,356	0,195	Valid
	Y6	0,445	0,195	Valid
	Y7	0,361	0,195	Valid
	Y8	0,448	0,195	Valid
	Y9	0,404	0,195	Valid
	Y10	0,451	0,195	Valid
	Y11	0,347	0,195	Valid
	Y12	0,459	0,195	Valid
	Y13	0,401	0,195	Valid
	Y14	0,466	0,195	Valid
	Y15	0,532	0,195	Valid
	Y16	0,332	0,195	Valid
	Y17	0,452	0,195	Valid
	Y18	0,402	0,195	Valid
Promosi Jabatan (X1)				
	X1.1	0,431	0,195	Valid
	X1.2	0,744	0,195	Valid
	X1.3	0,590	0,195	Valid
	X1.4	0,572	0,195	Valid
	X1.5	0,525	0,195	Valid
	X1.6	0,359	0,195	Valid
	X1.7	0,270	0,195	Valid
	X1.8	0,353	0,195	Valid
	X1.9	0,414	0,195	Valid
	X1.10	0,335	0,195	Valid
	X1.11	0,366	0,195	Valid
	X1.12	0,306	0,195	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
	X1.1	0,348	0,195	Valid
	X1.2	0,347	0,195	Valid
	X1.3	0,500	0,195	Valid
	X1.4	0,322	0,195	Valid
	X1.5	0,305	0,195	Valid
	X1.6	0,283	0,195	Valid
	X1.7	0,282	0,195	Valid
	X1.8	0,348	0,195	Valid
	X1.9	0,475	0,195	Valid
	X1.10	0,391	0,195	Valid
	X1.11	0,357	0,195	Valid
	X1.12	0,337	0,195	Valid
	X1.13	0,337	0,195	Valid
	X1.14	0,413	0,195	Valid
	X1.15	0,374	0,195	Valid
	X1.16	0,300	0,195	Valid
	X1.17	0,392	0,195	Valid
	X1.18	0,424	0,195	Valid
	X1.19	0,323	0,195	Valid
	X1.20	0,338	0,195	Valid
	X1.21	0,390		

Beban Kerja (X3)				
X1.1	0,666	0,195	Valid	
X1.2	0,749	0,195	Valid	
X1.3	0,760	0,195	Valid	
X1.4	0,492	0,195	Valid	
X1.5	0,286	0,195	Valid	
X1.6	0,434	0,195	Valid	
X1.7	0,489	0,195	Valid	
X1.8	0,425	0,195	Valid	
X1.9	0,324	0,195	Valid	

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat hasil uji validitas untuk setiap pernyataan pada setiap variabel Promosi jabatan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Beban kerja (X_3), dan Kepuasan kerja karyawan (Y) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel, nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) = $N-2= 101-2=99$ dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,1956.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013) Menurut Rosita *et al.*, (2021) apabila suatu variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan variabel tersebut reliable. Berikut hasil Uji Reliabilitas dibawah ini :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Promosi Jabatan (X_1)	0,634	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,659	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X_3)	0,677	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,689	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat hasil yang disajikan di atas, diketahui bahwa variabel Promosi Jabatan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3), dan Kepuasan kerja karyawan (Y) mempunyai *Nilai Cronbach's Alpha* yang lebih tinggi dari nilai *Standar Reliabel* sebesar 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel regresi pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Kriteria dalam pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov (K-S)* adalah apabila nilai signifikan > 0,05 maka data dikatakan normal dan sebaliknya apabila nilai signifikan < 0,05 maka dikatakan tidak normal. Berikut Hasil dari uji Normalitas Dibawah ini :

Tabel 5 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. deviation	4.62025561
Most extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.031
Test Statistic		.049
Asymp. sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.800
	99% Confidence Interval	Lower bound .810
		Upper bound .820

a. Test Distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada table diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* mempunyai nilai lebih dari 0,05 (0,200 > 0,05). Dapat disimpulkan bahwa data diatas dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu untuk menguji korelasi antar variabel independen, bila terjadi korelasi berarti ada problem *multikolinearitas*. Untuk mengujinya melihat tolerance variabel independen dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan ketentuan apabila tolerance variabel independen kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 0,10 dikatakan terjadi multikolinearitas yang berarti tidak lulus. Sebaliknya instrumen dinyatakan lulus tidak kena multikolinearitas bila *tolerance* variabel independen > 0,10 dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2013).

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Promosi Jabatan	,963	1,039
	Lingkungan Kerja	,996	1,004
	Beban Kerja	,966	1,036

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10,00.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan Uji glejser. Dalam uji ini apabila bila signifikansi > 0,05 atau kesalahan menolak data maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

	Model	Sig.
1	(Constant)	,760
	Promosi Jabatan	,423
	Lingkungan Kerja	,399
	Beban Kerja	,391

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 7 dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser diatas, maka dari ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	37,480	7,038	
Promosi Jabatan	,341	,098	,312
Lingkungan Kerja	,275	,085	,285
Beban kerja	-,744	,194	-,345

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 8 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 37,480 + 0,341X_1 + 0,275X_2 - 0,744X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 37,480 menunjukkan bahwa jika variabel Promosi jabatan, Lingkungan kerja, dan beban kerja dianggap nol, maka kepuasan kerja karyawan akan tetap berada pada angka 37,4802.
2. Nilai koefisien regresi variabel Promosi Jabatan (X₁) sebesar 0,341 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel Promosi jabatan (X₁) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,341 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif Antara

promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana jika promosi jabatan dapat dicapai oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan

3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,275 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,275 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif Antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dimana semakin baik lingkungan kerja di tempat karyawan bekerja, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Beban kerja (X3) sebesar 0,744 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,744 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t statistik. Ghozali, (2013) menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$Df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel terikat dan bebas} (N-K-1)$

$Df = 101 - 4 = 97$

Maka t tabel = 1,984

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- b. Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,480	7,038		5,325	<,001
Promosi Jabatan	,341	,098	,312	3,470	<,001
Lingkungan Kerja	,275	,085	,285	3,223	,002
Beban Kerja	-,744	,194	-,345	-,3,843	<,001

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 9 di atas maka hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,470) > t_{tabel} (1,984)$ dengan tingkat nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menjelaskan Promosi jabatan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka, H_1 diterima H_0 ditolak
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,223) > t_{tabel} (1,984)$ dengan tingkat nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka, H_2 diterima H_0 ditolak
3. Pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (-3,843) > t_{tabel} (1,984)$ dengan tingkat nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menjelaskan Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka, H_3 diterima H_0 ditolak

Uji Koefisiensi Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Berikut Hasil Uji Koefisiensi Determinasi dibawah ini :

Tabel 10 Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,495 ^a	,245	,222	4,69116

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.20, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,222 atau 22,2 %. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Promosi jabatan, Lingkungan kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan variasi dalam variabel Kepuasan kerja karyawan sebesar 22,2 %. Sementara itu, sisanya yaitu 77,8 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan: Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian agri). Hal ini menunjukkan bahwa Jika Promosi Jabatan dapat dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja akan meningkat .Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian agri). Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja kondusif dan baik maka kepuasan kerja akan semakin naik begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif maka kepuasan kerja akan menurun. Beban Kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Inti Indosawit Subur PMKS Buatan-II (Asian agri). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dilakukan karyawan kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.

Saran

Bagi Perusahaan

1. Dari hasil tanggapan responden terkait promosi jabatan dimana perusahaan belum dapat melakukan prosedur promosi jabatan secara efektif, hal ini akan membuat kepuasan kerja karyawan akan menurun sehingga diharapkan perusahaan lebih meningkatkan, mengevaluasi dan memperjelas terkait prosedur promosi jabatan yang akan dilakukan.
2. Dari hasil tanggapan responden terkait Lingkungan kerja, dimana ketersediaan fasilitas dalam mengurangi kebisingan masih belum memadai, hal ini akan mengganggu karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan akan membuat kepuasan kerja karyawan akan menurun, sehingga perusahaan diharapkan akan mengecek serta memfasilitasi APD (alat pelindung diri) yang akan dipakai dalam melakukan suatu pekerjaan.
3. Dari hasil tanggapan responden terkait Beban kerja dimana target yang ditetapkan perusahaan tidak realistis dapat dicapai oleh karyawan, hal ini tentu saja akan membuat kepuasan kerja akan menurun karena tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka diharapkan perusahaan mengembangkan dan menetapkan target yang realistis yang akan dilakukan oleh karyawan .
4. Dari Hasil tanggapan responden terkait kepuasan kerja karyawan, dimana Atasan masih belum cukup baik dalam pemberian arahan

kepada karyawan, sehingga hal ini akan mengakibatkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, diharapkan agar dapat mengevaluasi, meningkatkan dan mengembangkan prosedur arahan yang akan diberikan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi dan memperkuat variabel Kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Antoni, F., Damayanti, R., & Puspita, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. *2*(1), 65–69
- Amelia, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, *1*(4), 308-314
- Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *5*(1), 83-100.
- Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS Edisi 7 Universitas Diponegoro Semarang
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Maulani.I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dental care Solution. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(3), 2065–2072. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2510>
- Mai, S., & Iba, Z. (2022). Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bireuen. *IndOmera*, *2*(3), 12–20. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.210>
- Mantouw, G., Pio, R., & Punuindoong, A. (2022). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. *Productivity*, *3*(1), 54–60.
- Meilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *1*(6), 605-619
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *3*(2), 80-92.
- Pranata, I. G. N., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai

- variabel mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University)
- Ramdhan, M., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bureau Veritas Consumer Indonesia. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 80-90.
- Rosita, A. (2019). Pengaruh Persepsi Risiko terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Kepercayaan Dalam E-marketplace. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(11), 20-28.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan (Lppm Universitas KH. A.Wahab Hasbullah.)
- Safitri, L. N., Astutik, M., Safitri, L. N., Astutik, M., & Kerja, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
- Simanjorang (2019).Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kapuas besar desa aek kota batu kabupaten labuhanbatu utara. *ECO BISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 46-59.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Yusman,(2019). Pengaruh Komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe kabupaten pakpak barat. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Yubu, C. A., Tamengkel, L. F., & Mukuan, D. D. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, 4(6), 757-761.