

The Influence Of Financial Compensation, Position Promotion And Co-Employers On Job Satisfaction Of PT. Excel Mitra Telecomindo Employees

Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo

Muhamad Sayuti*

Universitas Islam Al-Azhar

mrsay.unizar@gmail.com

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of financial compensation, promotions and co-workers on employee job satisfaction. Tests were carried out at the company PT Excel Mitra Telecomindo Mataram Branch with financial compensation, promotion and co-workers as independent variables and job satisfaction as the dependent variable. The data collection method used in this study is the census method using primary data collected directly from respondents using a questionnaire. The type of research used is causality associative research using a quantitative approach with a total sample of 58 respondents. The results of this study indicate that financial compensation, promotion and co-workers have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT Excel Mitra Telecomindo Mataram Branch. The research findings indicate that appropriate financial compensation, proper promotion and good co-workers can encourage employee job satisfaction.

Keywords: *Financial compensation, promotion, co-workers, job satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian dilakukan pada perusahaan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang mataram dengan kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan kuisioner. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausalitas menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 58 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang mataram. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kompensasi finansial yang sesuai, promosi jabatan yang tepat dan rekan kerja yang baik dapat mendorong adanya kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi finansial, Promosi jabatan, Rekan kerja, Kepuasan kerja

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola dan mengatur berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang terpenting adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik dapat memudahkan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang dalam hal ini menjadi sumber daya utama manusia pada suatu perusahaan merupakan suatu elemen yang benar-benar harus diperhatikan karena keberadaannya tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya. Bakat, tenaga, dan kreativitas karyawan sangat dibutuhkan oleh organisasi apapun untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka

karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Namun, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah, karena manajemen dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut manajemen harus mengukur kemampuan karyawan dalam bekerja, kemauan dan kebutuhan karyawannya, serta apa yang diinginkan oleh karyawannya. Rivai (2004), kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. (As'ad, 2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya.

Menurut (Indra, 2002) mengemukakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan: 1. Kondisi kerja, 2. Teman sekerja, 3. Pengawasan, 4. Pengembangan karir, 5. Gaji dan insentif. Menurut (Hasibuan, 2005) mengemukakan ada 7 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya: balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan Sifat pekerjaan monoton atau tidak. Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan pada PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram. Perusahaan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram adalah perusahaan distributor resmi produk XL dan Axis yang merupakan salah satu anak perusahaan PT. Excel Axiata, Tbk dengan beberapa produk diantaranya voucher pulsa, voucher internet dan kartu perdana untuk wilayah pulau Lombok Nusa Tenggara Barat.

Isu penurunan kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada PT. Excel Mitra Telecomindo cabang Mataram sering muncul kepermukaan sebagai akibat dari tidak sesuai harapan dengan kenyataan yang ada. Penurunan kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya sikap negatif yang ditunjukkan dalam bekerja. Salah satu fenomena yang muncul pada perusahaan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram adalah masih terdapatnya karyawan yang menentang atasan, malas bekerja dan rendahnya tingkat kedisiplinan. Perbedaan jumlah kompensasi finansial yang diterima karyawan Perusahaan PT. Excel Mitra Telecomindo cabang Mataram juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal itu disebabkan karena pemberian kompensasi berdasarkan kinerja yang diberikan perusahaan. Apabila kinerja baik serta semangat kerja tinggi maka jumlah kompensasinya lebih besar dibanding karyawan yang kurang atau bermalas-malasan atas kinerjanya.

Diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang memperoleh gaji dibawah upah minimum provinsi (UMP) diantaranya pada bagian sales, backup sales dan *customer service*. Dilansir dari laman resmi Disnakertrans NTB dalam pasal 26 peraturan pemerintah (PP) No. 36 tahun 2021 besaran upah minimum kota (UMK) untuk kota Mataram tahun 2022 sebesar Rp. 2.416.953,00 per bulan. Beberapa karyawan juga mengeluh karena kompensasi yang diberikan masih dirasa kurang cukup, karena dianggap bahwa pemberian kompensasi finansial yang diberikan hanya mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari tetapi tidak mencukupi kebutuhan yang lainnya. Fenomena lain yang dapat dilihat adalah adanya ketidakharmonisan hubungan antar karyawan yang disebabkan oleh tanggungjawab masing-masing pekerjaan. Karyawan cenderung fokus pada target individu tanpa melihat kesulitan-kesulitan yang dihadapi karyawan lainnya. Kenyataan ini dibuktikan dengan adanya kelompok-kelompok kerja dan masing-masing kurang memberikan dukungan sehingga komunikasi antar karyawan berjalan kurang maksimal.

Sikap ketidakharmonisan tersebut memicu adanya persaingan antar karyawan dalam merebut simpati dari pimpinan, sehingga beberapa karyawan menggunakan cara tertentu agar keberadaannya dalam perusahaan bisa dianggap dibandingkan karyawan lainnya. Kenyataan tersebut menjadikan kepuasan kerja karyawan diperusahaan menjadi terganggu dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian atas kinerja perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan, serta adanya beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja, maka peneliti merasa tertarik untuk membuat suatu kajian lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang bertujuan untuk menganalisa Pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram.

2. Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

(Robbins and Judge, 2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*Supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja

3. Rekan kerja (*Workers*)

Rekan kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antar pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memilih rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja.

4. Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Kepuasan terhadap promosi adalah kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

5. Gaji atau upah (*Pay*)

Gaji dan upah merupakan faktor pemenuh kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan. Kepuasan gaji yang diperoleh seseorang haruslah sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Kompensasi finansial

Menurut (Bangun, 2012) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada

perusahaan. Menurut (Rivai, 2013) kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji (*salary*), upah (*wages*), dan insentif (*incentive*). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk tunjangan (*benefits*) dan fasilitas (*facility*).

Promosi Jabatan

Menurut (Hasibuan, 2009) promosi jabatan merupakan perpindahan seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin besar pula. Umumnya promosi jabatan dianggap sangat penting bagi setiap karyawan, karena dengan promosi karyawan merasa mendapatkan kepercayaan dan pengakuan atas prestasi dan kecakapan dalam bekerja. Promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggungjawab (*responsibility*) serta pendapatan (*incomes*) yang semakin besar bagi karyawan. Promosi memberikan peranan penting bagi karyawan bahkan hampir menjadi idaman setiap karyawan karena kesempatan untuk dipromosikan dapat mendorong penarikan (*recruiting*), pelamar semakin banyak memasukkan lamarannya yang pada gilirannya juga berdampak pada pengadaan (*procurement*) relatif lebih mudah.

Rekan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2005) rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerjasama dalam mendukung pekerjaan yang diberikan. Segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dan departemen sumber daya manusia (SDM) akan mempengaruhi hubungan dengan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Rivai, 2004) seorang pimpinan harus dapat membina hubungan baik antar karyawan agar dapat saling bekerjasama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Suasana kerja yang harmonis dapat ditunjukkan dengan sikap karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja (Moekijat, 2013).

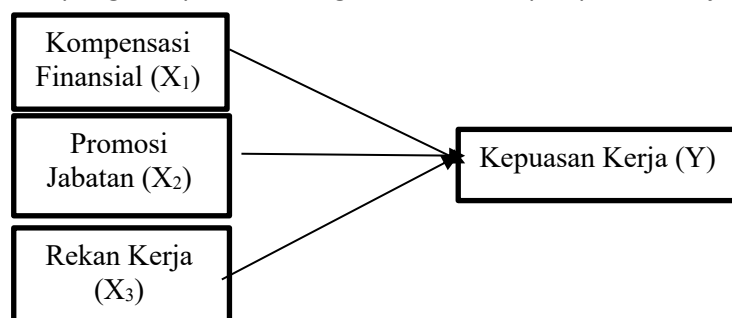
Perumusan Hipotesis dan Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara yang berhubungan dengan permasalahan dalam mencari atau mendapatkan pemecahan masalah, adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H₁: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂: Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃: Rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kausalitas. Menurut (sugiyono, 2016) penelitian asosiatif kausalitas merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini akan menguji hubungan kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Mataram (variabel terikat).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus merupakan metode yang digunakan dengan meneliti karakteristik seluruh anggota populasi (Suliyanto, 2006). Metode ini dilakukan untuk mengamati keseluruhan dari contoh atau elemen (populasi) dalam penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif yang merupakan pegawai PT. Excel Mitra Telecomindo kota Mataram yang berjumlah 58 orang.

Teknik Analisis Data

Adapun prosedur atau teknik dalam analisis data dalam penelitian ini yaitu, menguji kepalidan dari quisoner dengan menguji validitas dan reliabilitas dari quisoner. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Suliyanto, 2005). Sedangkan Pengukuran relibialitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007). Sebelum analisis regresi dan uji-t, terlebih dahulu dilakukan pengujian linearitas yaitu uji normalitas data dan bebas dari asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap beberapa variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam Suliyanto (2011) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X_1), promosi jabatan (X_2), dan rekan kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji statistik parsial (uji t)

Merumuskan Hipotesis Statistik

$H_{o1} : b_1 = 0$, artinya tidak terjadi pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

$H_{a1} : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran keterwakilan variabel terikat oleh variabel bebas atau sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) parsial dapat ditentukan variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu nilai R^2 semakin besar, berarti semakin dominan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya (Suharjo, 2008).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 58 orang responden PT EMT melalui kuisioner yang disebar, didapatkan gambaran karakteristik responden. Uraian karakteristik responden ini menyangkut jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan.

a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	37	63%
Perempuan	21	37%
Total	58	100%

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang dengan presentase 76% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan presentase 24 %. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden pada penelitian inididominasi oleh laki-laki.

b) Karakteristik responden berdasarkan usia

Hasil distribusi frekuensi responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	<30	35	60,4%
2	31-40	20	34,4%
3	41-50	2	3,4%
4	>50	1	1,7%
Total		58	100%

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.2. dapat dilihat bahwa responden dengan jenjang usia <30 tahun sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar 60,4%, usia 31-40 tahun sebanyak 20 dengan persentase sebesar 34,4%, usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,4% dan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia <30 tahun.

c) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Hasil distribusi frekuensi responden menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	17	29,3%
2	D3	8	13,7%
3	S1	33	56,8%
Total		58	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 29,3%, D3 sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 13,7%, dan S1 sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 56,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1)

d) **Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

Berdasarkan kuisioner yang telah disebar kepada responden, masa kerja karyawan PT. Excel Mitra Telekomindo Mataram dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5	39	69,2%
2	6-10	17	29,3%
3	11-15	2	3,4%
Total		58	100%

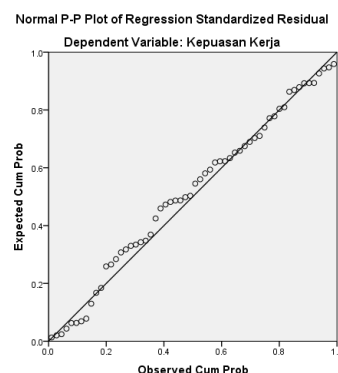
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat masa kerja dari responden, responden yang telah bekerja 1-5 tahun berjumlah 39 orang dengan persentase 69,2%, responden yang telah bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 29,3%, dan masa kerja antara 10-15 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 3,4%. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun memiliki frekuensi paling banyak yaitu berjumlah 39 orang, hal ini menggambarkan adanya perputaran karyawan yang cukup tinggi dalam perusahaan sehingga memudahkan perusahaan mendapatkan karyawan dengan kualifikasi yang lebih baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika data rill membentuk garis kurva cenderung tidak simetris terhadap mean (U) maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal atau sebaliknya.



Gambar 2. Hasil uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik *ploting* yang terdapat pada gambar mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan teknik *probability plot* dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoleniaritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* <0,10 atau sama dengan VIF > 10 (Ghozali, 2016).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

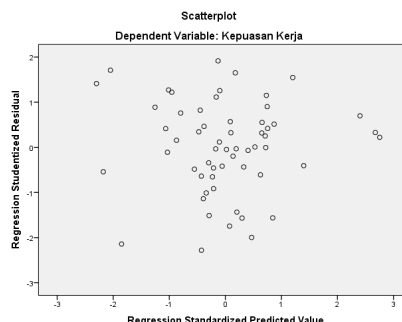
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi Finansial (X_1)	.703	1.423
Promosi jabatan (X_2)	.493	2.029
Rekan Kerja (X_3)	.578	1.730

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi finansial adalah 0,703 > 0,10 dan nilai VIF 1.423 < 10, variabel promosi jabatan adalah 0,493 > 0,10 dan nilai VIF 2.029 < 10 dan variabel rekan kerja adalah 0.578 > 0,10 dan nilai VIF 1.730 < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi linier adalah dengan melihat *scatter plot* pada *print out* menggunakan *software* SPSS.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari kompensasi finansial (X_1), promosi jabatan (X_2) dan rekan kerja (X_3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Analisis regresi linear berganda

		Coefficients ^a		T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.748	5.926		.632
	Kompensasi Finansial	.355	.149	.238	2.378
	Promosi Jabatan	.436	.134	.389	3.259
	Rekan Kerja	.379	.135	.310	2.813

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dirumuskan hasil sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3.748 + 0,355 X_1 + 0,436 X_2 + 0,379 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Nilai koefisien konstanta (a)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 3,748. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja maka besarnya nilai peningkatan Kepuasan Kerja karyawan perusahaan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram sebesar 3,748.

2. Nilai koefisien beta 1 (b_1) = 0,355

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel kompensasi finansial (X_1) positif sebesar 0,355 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel kompensasi finansial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram sebesar 0,355 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika variabel kompensasi finansial diterima dengan baik maka kepuasan kerja PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram semakin tinggi.

3. Nilai koefisien beta 2 (b_2) = 0,436

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel promosi jabatan (X_2) positif sebesar 0,436 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel promosi jabatan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram sebesar 0,436 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika promosi jabatan karyawan tepat, maka kepuasan kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram akan semakin tinggi.

4. Nilai koefisien beta 3 (b_3) = 0,379

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel rekan kerja (X_3) positif sebesar 0,379 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram sebesar 0,379 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika rekan kerja baik, maka kepuasan kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram akan semakin tinggi.

Pengaruh kompensasi finansial (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H_1) yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang

didapatkan oleh karyawan, sebaliknya jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan.

Pengaruh promosi jabatan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H_2) yaitu promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat promosi jabatan yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapatkan karyawan. Sebaliknya, jika promosi jabatan yang diterima tidak tepat maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan. Dengan diterimanya H_a dalam penelitian ini, yakni promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) perusahaan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram.

Pengaruh rekan (X_3) kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yaitu rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik rekan kerja yang ada dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang akan didapatkan oleh karyawan. Sebaliknya, jika rekan kerja kurang baik maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan. Dengan diterimanya H_a dalam penelitian ini, yakni rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rekan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram.

5. Penutup

Dari uraian pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Mataram sebagai berikut variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, sebaliknya jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan, variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Mataram. Artinya bahwa semakin tepat promosi jabatan yang diterima maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, sebaliknya jika promosi jabatan yang diterima tidak tepat maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan, serta variabel rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Mataram. Artinya bahwa semakin baik rekan kerja yang ada di perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, sebaliknya jika rekan kerja yang ada kurang baik maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan.

Daftar Pustaka

- Alex, N. S. (2005). *Manajemen persoalia Edisi kelima Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

- Atmaja, L. (2009). *Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Davis, W. B. (1996). *Human Resources and personal management edisi kelima*. New York : McGraw Hill.
- Donnelly, I. G. (2000). *Organizations*. Boston: McGraw Hill Companies, Inc.
- Flippo, E. B. (1982). *Manajemen personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Irawati, S. R. (2018). pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja kartawan PT etowa packaging Indonesia. *Journal of applied Business of administration*, 13-19.
- Judge, R. (2015). *Perilaku organisasi edisi 6*. Jakarta : Salemba empat.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada.
- Lelikwati, K. (2005). Analisis pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja. *Jurnal economic resources*, 2.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior 7 edition*. New York : McGraw-Hill Inc.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya : CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Newman, G. M. (2005). *compensation eighth edition*. New York : International ed, McGraw Hill.
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Riduwan. (2013). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Grafindo.
- Santoso, D. O. (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Akor global. *Jurnal AGORA*, 60.
- Saryathi, I. W. (2018). pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan prigata resort and spa sanur-Bali. *Jom unri*, 789.
- Sondang, S. P. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi 1 cetakan 17*. jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka.
- Sulistyo, D. (2011). Hunungan Efisiensi Operasional dengan Kinerja Probabilitas pada Sektor Berbankan yang Go Public Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 46.
- Suliyanto. (2011). *Ekonomitrika Terapan: Teori dan aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodelogi Penelitian Praktis*. Yoogyakarta: Teras.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar maju.
- Unggul, K. (2005). pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. *jurnal economic resources*, 2.
- Yukl, W. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: PT. Rineka cipta.