

**PENGARUH PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BJB UNIVERSITY BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh

Niqo Wafda Aprilian

1702739

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN BISNIS
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2024**

**PENGARUH PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BJB UNIVERSITY BANDUNG**

Oleh
Niqo Wafda Aprilian
1702739

Sebuah Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.

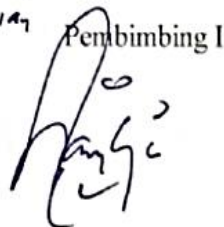
©Niqo Wafda Aprilian
Universitas Pendidikan Indonesia
Juli 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH PROMOSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BJB UNIVERSITY BANDUNG

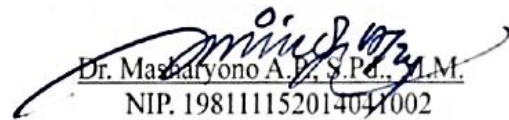
Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

acc sidang ujian
12/6-24

Pembimbing I


Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si
NIP. 19590511986011001

Pembimbing II


Dr. Masbaryono A. P., S.Pd., M.M.
NIP. 198111152014041002

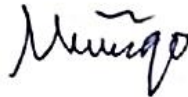
Mengetahui,

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis


Dr. Puspo Dew Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 198208302005022003

Tanggung Jawab Yuridis

Ada Pada Penulis



Niqa Wafda Aprilian
1702739

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BJB University” beserta seluruh isinya ialah benar-benar karya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat.

Atas pernyataan ini, penulis siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

Bandung, Agustus 2024

Yang Membuat Pernyataan,



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Niqo Wafda Aprilian".

Niqo Wafda Aprilian
1702739

ABSTRAK

Niqo Wafda Aprilian (1702739). “**Pengaruh Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BJB University**”. Dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. dan Dr. Masharyono, AP., S.Pd., M.M.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang digunakan sebagai alat penggerak dalam memajukan suatu perusahaan, oleh karena itu karyawan perlu diperhatikan agar kepuasan kerjanya dapat terpenuhi. Permasalahan kepuasan kerja banyak dihadapi oleh perusahaan berbagai sektor, mulai dari sektor instansi dalam negeri, perkebunan, ekspedisi, hingga perbankan. Kepuasan kerja karyawan di salah satu perusahaan mengalami penurunan yakni di BJB University. Ada beberapa pendekatan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan promosi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) gambaran promosi, (2) gambaran lingkungan kerja, (3) tingkat kepuasan kerja, (4) pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja, (5) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (6) pengaruh promosi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni sample jenuh yang berjumlah 43 orang. Metode analisis yang digunakan yakni SEM PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan *program smartPLS* versi 4.0. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1) promosi berada dalam kategori sangat baik, 2) lingkungan kerja berada dalam kategori kondusif, 3) kepuasan kerja berada pada tingkat yang tinggi, 4) promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 42,9% dikategorikan sangat baik, 5) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 55,8% dikategorikan kondusif, 6) promosi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 94% dikategorikan sangat tinggi. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan promosi yang adil, memerhatikan hubungan karyawan dengan atasan maupun sesama karyawan, dan melakukan pengawasan yang benar pada pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada produktivitas karyawan.

Kata kunci : Promosi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Niqo Wafda Aprilian (1702739). ***“The Effect of Promotion and Work Environment on Work Satisfaction BJB University”***. Under the guidance of Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. and Dr. Masharyono, AP., S.Pd., M.M.

Employees are one of the resources used as a driving force in advancing a company, therefore employees need to be considered so that their job satisfaction can be fulfilled. Many job satisfaction problems are faced by companies in various sectors, ranging from the domestic agency sector, plantations, expeditions, to banking. Employee job satisfaction in one of the companies has decreased, namely at BJB University. There are several approaches to increase employee job satisfaction through increased promotion and work environment. This study aims to determine (1) the description of promotion, (2) the description of the work environment, (3) the level of job satisfaction, (4) the effect of promotion on job satisfaction, (5) the effect of the work environment on job satisfaction, (6) the effect of promotion and work environment on job satisfaction. This research applies quantitative methods. The sampling technique used is a saturated sample totaling 43 people. The analysis method used is SEM PLS (Partial Least Square) using the smartPLS version 4.0 program. The results of the study can be seen that 1) promotion is in the very good category, 2) the work environment is in the conducive category, 3) job satisfaction is at a high level, 4) promotion affects employee job satisfaction by 42.9% which is categorized as very good, 5) the work environment affects employee job satisfaction by 55.8% which is categorized as conducive, 6) promotion and work environment affect job satisfaction by 94% which is categorized as very high. Companies can increase employee job satisfaction by providing fair promotion opportunities, paying attention to employee relationships with superiors and fellow employees, and conducting proper supervision of the work performed. Companies are expected to increase employee job satisfaction which has an impact on employee productivity.

Keywords : Promotion, Work Environment, Work Satisfaction

KATA PENGANTAR

Pujian serta syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan kesehatan juga kekuatan, karena dengan rahmat dan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BJB Univesity”.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai gambaran promosi, gambaran lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, serta memberi penulis dan pembaca umumnya lebih banyak pengetahuan.

Penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini dengan harapan dapat membantu kemajuan khususnya bidang pendidikan. Namun, penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan, dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat digunakan sebagai landasan untuk perbaikan yang bermanfaat.

Bandung Juli 2024



Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Pujian serta syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, rizki dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, karena skripsi ini tidak akan terwujud tanpa pertolongan dan jalan-Nya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A Rektor Universitas Pendidikan Indonesia
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Vanessa Gaffar, SE., Ak., MBA selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
4. Bapak Dr. Toni Heryana, S.Pd., MM., CRA., CRP selaku Wakil Dekan II Bidang Sumber Daya dan Keuangan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
5. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S. Pd, S. Sos, M.M. selaku wakil dekan III Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
6. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M. Ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
7. Bapak Dr. Bambang Widjajanta, M.M. Ketua Tim Pengembang Penulisan Skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
8. Bapak Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si. selaku pembimbing skripsi I yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi kerja serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah Swt memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup

9. Bapak Dr. Masharyono AP, S.Pd, MM. selaku pembimbing skripsi II dan juga sebagai penelaah seminar usulan proposal yang telah meluangkan waktunya untuk selalu membimbing dengan kesabaran serta ketelitian dan telah banyak memberikan motivasi serta pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan sesuatu yang lebih baik dan penuh keberkahan hidup.
10. Ibu Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P. selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing dalam penyelesaian kontrak mata kuliah selama masa perkuliahan serta memberikan motivasi selama perkuliahan dan kelancaran penyusunan skripsi.
11. Segenap Bapak dan Ibu Dosen dan Staf Pendidikan Bisnis, yang telah banyak membantu dan senantiasa membimbing dalam proses perkuliahan maupun kelancaran proses penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup
12. Segenap karyawan BJB University serta Bapak Zuma selaku pembimbing lapangan yang bersedia membantu penulis untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan dengan pahala dan keberkahan. Kepada seluruh teman – teman Pendidikan Bisnis 2017 Gilda Adhighana, Terimakasih untuk segala cerita dan kesan selama menjalani perkuliahan S1 dan selalu saling menguatkan. Semoga selalu diberikan kebahagiaan dan kesuksesan di masa yang akan datang.
13. Kepada sahabat seperjuangan dalam senang dalam senang maupun duka (Regi Faturahman, Herlin Ayu Diningrat, Ananda Rizky Sekar Rani, Chitra Agustiany, Syuhada Trielaksono, Renaldi Putra Setiawan, Destryanti Putri Anggini, Yoga Prima Firdaus, Kamia Ramadhini, Hisyam Ashaumi) terima kasih selalu menemani dan membantu dengan dukungan dan do'a.

Ibu dan Ayahanda tercinta Ibu Rina Marliani dan Bapak Karmawan, penulis sangat berterima kasih kepada kedua orang tua penulis yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, perhatian, dan semangat serta do'a yang selalu menyertai penulis. Semoga semua yang telah penulis lakukan menjadi suatu kebanggaan dan kebahagiaan bagi Ibu dan Ayahanda. Selanjutnya penulis

ucapkan terimakasih adik penulis Azka Dhiya Dhafin atas doa, dorongan, semangat dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan atas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta menghapuskan dosa atas semua kesalahan dan kekhilafan. Aamiin.

Bandung, Juli 2024



Niqo Wafda Aprilian

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Konsep Promosi.....	8
2.1.1.1 Konsep Promosi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.2 Definisi Promosi	9
2.1.1.3 Dimensi Promosi.....	11
2.1.1.4 Model Promosi.....	12
2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi.....	13
2.1.2 Konsep Lingkungan Kerja	14
2.1.2.1 Konsep Lingkungan Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2.2 Definisi Lingkungan Kerja	14
2.1.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja	16
2.1.2.4 Model Lingkungan Kerja.....	19
2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja...19	

2.1.3 Konsep Kepuasan Kerja.....	20
2.1.3.1 Kepuasan Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.3.2 Definisi Kepuasan Kerja.....	21
2.1.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja	23
2.1.3.4 Model Kepuasan Kerja	25
2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.1.4 Hubungan Antar Variabel	27
2.1.4.1 Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja	27
2.1.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	27
2.1.4.3 Pengaruh Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	28
2.1.5 Penelitian Terdahulu	29
2.2 Kerangka Pemikiran.....	39
2.2.1 Paradigma	43
2.3 Hipotesis	43
BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN	44
3.1 Objek Penelitian.....	44
3.2 Metode Penelitian	44
3.2.1 Jenis Penelitian yang Digunakan	44
3.2.2 Metode Penelitian yang Digunakan.....	45
3.2.3 Operasionalisasi Variabel	46
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	51
3.2.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel.....	52
3.2.5.1 Populasi.....	52
3.2.5.2 Sampel	53
3.2.6 Teknik Pengumpulan Data	53
3.2.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	53
3.2.7.1 Pengujian Validitas.....	53
3.2.7.2 Pengujian Reliabilitas	57
3.2.8 Rancang Analisis Data.....	59
3.2.8.1 Metode Konversi Data Menjadi Skala Interval.....	59

3.2.8.2 Teknik Analisis Data Deskriptif	60
3.2.8.3 Teknik Analisis Data Verifikatif	61
3.2.9 Pengujian Hipotesis	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	73
4.1 Hasil Penelitian	73
4.1.1 Profil Perusahaan	73
4.1.1.1 Sejarah Perusahaan	73
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	74
4.1.1.3 Struktur Organisasi	75
4.1.2 Karakteristik Responden	75
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan.....	78
4.1.3 Hasil Pengujian Deskriptif.....	79
4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Promosi pada BJB University	79
4.1.3.1.1 Tanggapan Dimensi Kompetensi.....	79
4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja pada BJB University.....	83
4.1.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	85
4.1.4 Hasil Pengujian Verifikatif	88
4.1.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	88
4.1.4.2 Evaluasi Struktural Model (<i>Inner Model</i>).....	91
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	93
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	96
4.2.1 Gambaran Promosi pada BJB University	96
4.2.2 Gambaran Lingkungan Kerja pada BJB University	99
4.2.3 Gambaran Kepuasan Kerja pada BJB University	101

4.2.4 Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BJB University.....	103
4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BJB University	103
4.2.6 Pengaruh Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BJB University.....	104
4.2.7 Implikasi Hasil Penelitian	105
4.2.7.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	105
4.2.7.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik.....	108
4.2.7.3 Implikasi Hasil Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis..	109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	112
5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	121

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Hal
Tabel 1.1	Kepuasan Kerja Pada Karyawan BJB University Tahun 2023	4
Tabel 2.1	Definisi Promosi Menurut Para Ahli	9
Tabel 2.2	Definisi Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli	14
Tabel 2.3	Definisi Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli	21
Tabel 2.4	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	47
Tabel 3.2	Jenis Dan Sumber Data	52
Tabel 3.3	Data Jumlah Karyawan BJB University	53
Tabel 3.4	Hasil Pengujian Validitas Promosi (X1)	55
Tabel 3.5	Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X2)	56
Tabel 3.6	Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (Y)	56
Tabel 3.7	Hasil Pengujian Realibilitas	58
Tabel 3.8	Skor Alternatif	60
Tabel 3.9	Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden	61
Tabel 3.10	Ringkasan <i>Rule Of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	67
Tabel 3.11	Ringkasan <i>Rule Of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural	70
Tabel 3.12	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford)	70
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	77
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan	78
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi	79
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Senioritas	80
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas	81
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Keadilan	82
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Formasi	82
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik	83
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik	84
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap <i>Salary</i>	85

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap <i>Work Itself</i>	86
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap <i>Supervision</i>	87
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap <i>Co-Workers</i>	88
Tabel 4.17 Nilai <i>Construct Realibility And Validity</i>	89
Tabel 4.18 <i>Cross Loading</i>	90
Tabel 4.19 Nilai <i>Composite Realibility Dan Cronbanch's Alpha</i>	91
Tabel 4.20 <i>Output R Square (R²)</i>	91
Tabel 4.21 Hasil Relevansi Prediksi (Q2)	92
Tabel 4.22 Hasil <i>Effect Size (F2)</i>	92
Tabel 4.23 <i>Outer Loading Bootstrapping</i>	93
Tabel 4.24 <i>Output Inner Weight</i>	94
Tabel 4.25 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Promosi.....	97
Tabel 4.26 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	99
Tabel 4.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	101

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul	Hal
Gambar 2.1	Model Promosi	12
Gambar 2.2	Model Gifford's <i>Model For Workplace Environmental</i>	19
Gambar 2.3	Model Kepuasan Kerja	25
Gambar 2.4	Kerangka Pemikiran Pengaruh Promosi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	42
Gambar 2.5	Paradigma Promosi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	43
Gambar 3.1	Diagram Jalur Pengaruh Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	63
Gambar 4.1	Struktur Organisasi BJB University	75
Gambar 4.2	Tampilan Output Pengujian Model Struktural	95
Gambar 4.3	Garis Kontinum Promosi.....	98
Gambar 4.4	Garis Kontinum Lingkungan Kerja	100
Gambar 4.5	Garis Kontinum Kepuasan Kerja	102

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Judul	Hal
Lampiran 1	SK Pembimbing.....	122
Lampiran 2	Rekapitulasi Bimbingan.....	126
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian.....	129
Lampiran 4	Koding Variabel X1 X2 dan Y Uji Validitas dan Reliabilitas.....	132
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	135
Lampiran 6	Koding Karakteristik Responden.....	141
Lampiran 7	Koding Variabel X1, X2 dan Y.....	144
Lampiran 8	Pengolahan Data Deskriptif Variabel X1, X2, dan Y.....	150
Lampiran 9	Hasil Pengolahan Data Verifikatif Variabel X1 dan X2 Terhadap Y	151
Lampiran 10	Surat Izin Penelitian.....	154
Lampiran 11	<i>Curriculum Vitae</i>	155

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Analisa, W. L. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I. K., Ni, M. W., dan I, M. W. (2012). *Human Resource Management*. Graha Ilmu.
- Arifin, Z. (2012). Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. In Rosdakarya. PT Remaja Rosda Karya. [https://doi.org/10.1016/S0969-4765\(04\)00066-9](https://doi.org/10.1016/S0969-4765(04)00066-9)
- Assauri, S. (2008). *Manajemen Produksi dan Operas*.
- F, L. (2008). *Organizational Behavior*. McGraw Hill International.
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. 13(1), 131–141.
- Fadli, A., dan Nasib. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. CV. Pena Persada.
- Fadli, N. A. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. CV. Pena Persada.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management 16th Edition* (16th ed.).
- Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (4th Ed.). Semarang: Program S3 Ilmu Ekonomi, Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Gifford. (2002). *Making a Difference: Some Ways Environmental Psychology Has Improved The World*. John Wiley dan Sons, Inc.
- Gunawan, A., Y, Y., D, D., dan Arum, S. (2012). *Manajemen Terapan dan Bisnis*. Spektrum Nusa Press.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Grasindo.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Kotler, P., Keller, K. L., Brady, M., Goodman, M., dan Hansen, T. (2016). *Marketing Management 3rd Edition*. Pearson Education ltd.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Machfoedz, M. (2007). *Pengantar Bisnis Modern*. CV Andi Offset.

- Malhotra, N. K. (2015). *Essentials of Marketing Research (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*.
- Noe, Raymon, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright. (2018). *Fundamentals of Human Resource Management (Seventh Ed)*. McGrawHill Education.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Edisi Revisi). Zifatama Publishing.
- Ridwan, S., dan Inge, B. (2003). *Manajemen Keuangan*. Literata Lintas Media.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior. In Pearson Education Limited (17th Global)*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 113–124.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan.
- Sedarmawati. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif, dan RdanD*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RdanD*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. CAPS.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Kencana Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Yudiatmaja, F. (2017). *Analisis Jalur: Perhitungan Manual dan Aplikasi Komputer Statistik*. PT RajaGrafindo Persada.

Jurnal

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis Stie Ibbi*, 2002), 1–77. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/jurnalmanajemen/article/view/7376>
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., dan Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mitra Abadi Setiacargo - Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Baba, A. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo Di Makassar. 385–398.
- Basriani, A., dan Martina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tasma Puja di Pekanbaru. *Xi(76)*, 15–28.
- Bawarodi, M., Tewal, B., dan Raintung, M. C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 714–724.
- Chan, S. (2016). Pengaruh *Locus Of Control* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Dasar Di Gugus I Wilayah Iii Kecamatan Pasaman.
- Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur. *15(2)*, 93–101.
- Ellafi, A. M. S., dan Noor, K. M. (2021). *The Impact Of Work Environment, Promotion And Fairness On Job Satisfaction Among Employees in Public Sector. Ijcomah International Journal Of Communication, Management And Humanities*, 53–58.
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Modern Plasindo Mutiara. *13(1)*, 131–141.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. 18.
- Garfinkle, J. A. (2021). *The Three Stage Promotion Model: Before, During And After*. <https://Garfinkleexecutivecoaching.Com/Three-Stage-Promotion-Model>
- H, B. W. H. H. N. M. S. S. (2020). *Analysis Of Reward, Work Environment, Job*

Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. International Journal Of Innovative Science And Research Technology, 167–171.

- Harahap, D. S., dan Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, S. M., dan Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. 1(1), 71–80.
- Hayati, R. S., dan Aliyah, S. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Promosi Jabatan Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory. 103–111.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 1–16.
- Herdiyanti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, dan Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530. <https://doi.org/10.37531/Mirai.V7i3.2499>
- Heriana, I. P. J., dan Puja, I. M. S. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Bali. 1(1), 164–178.
- Heriswanto. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe. 6.
- Hidayat, R. (2016). Menentukan Promosi Jabatan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching dan Metode Promethee. 2(1), 57–65.
- Irham, Nanang, S. (2018). Penguatan Kelembagaan Dalam Meningkatkan Rasa Memiliki SDM Terhadap Aum Di Kecamatan Salam. 121–127.
- Kamalia, Fince, M. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process*. 1(1), 17–21.
- Lee, X., Yang, B., dan Li, W. (2017). *The Influence Factors Of Job Satisfaction And Its Relationship With Turnover Intention: Taking Early-Career Employees As An Example. Anales De Psicología*, 33(3), 697. <https://doi.org/10.6018/Analesps.33.3.238551>
- Lestary, L., dan Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2).
- Lolang, E. (2015). Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif. 3, 685–695.
- Lum, K. L., J, C., K, R., dan Sirola, W. (1998). *Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction Pay Satisfaction Or Organizational Commitment*.
- Mandiangan, E. F., dan Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali. 4(5), 1386–1405.

- Mayo, E. (1923). *The Irrational Factor In Human Behavior The "Night-Mind" In Industry*.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja, 2(2), 226–237.
- Murtani, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt . Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd*, 1(2), 177–188.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 170–183.
- Nasution, S. L. (2017). Pengaruh Kesempatan Promosi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Rubber Hock Lie Rantauprapat. 4(1), 69–82.
- Nengsih, W. (2017). Sistem Pembelajaran Promosi Jabatan Pada Perusahaan Menggunakan Adaptive Neuro Fis. October 2014.
- Ningrum, N. M. (2014). Pengaruh Komunikasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di *Astra Credit Companies (ACC) Cabang Kediri Tahun*. 1–20.
- Nurhasanah, A. (2010). Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. 6(1), 1349–1356.
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., dan Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). 43(1), 157–162.
- Pasi, I. R. (2017). Pengaruh Pengetahuan dan Sikap Terhadap Perilaku Masyarakat Pada Bank Syariah. 189–201.
- Pirous, H., Wiryawan, M. R., dan Anggraeni, M. D. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya. *Jurnal Dimamu*, 1(1), 110–119. <https://doi.org/10.32627/Dimamu.V1i1.418>
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Garuda Metalindo. 5(1), 59–75.
- Rani. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Wan Qian. 1(1).
- Ridho, M., dan Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *Ina-Rvix Papers*, 10.
- Rohmah, S. Z. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Kcp Unit Kalisat.
- Saputra, I. D. G. A., dan Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 6(2),

1030–1054.

- Sari, S. (2019). Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Thamrin Brothers Palembang . 7(1), 91–102.
- Saripuddin, J. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
- Sedayu, M. S., dan Rushadiyahati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/Jam.V11i2.1880>
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach* (4th Ed.). John Wiley dan Sons, Inc. <https://doi.org/10.13140/Rg.2.1.1419.3126>
- Senen, S. H., Sumiyati, dan Masyharyono. (2017). *Employee Performance Assessment System Design Based On Competence*. 2, 68–70.
- Setyadi, B., Utami, H. N., dan Nurtjahjono, G. E. (2015). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Bank BRI , Tbk . Cabang Bogor). 21(1), 1–8.
- Sihotang, H. M. (2015). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. (Studi Pada Kantor Camat Se-Kabupaten Pakpak Bharat).
- Simanjorang, E. F. S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kapuas Besar Desa Aek Kota Batu Kabupaten Labuhanbatu Utara. 6(1), 46–59.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, D. E. M., Sc, M., Setiawan, R., Kom, S., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., dan Petra, U. K. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Pt . Surya Timur Sakti Jatim. 1(1).
- St-Jean, É., dan Duhamel, M. (2020). *Employee Work–Life Balance And Work Satisfaction: An Empirical Study Of Entrepreneurial Career Transition And Intention Across 70 Different Economies*. *Academia Revista Latinoamericana De Administracion*, 33(3–4), 321–335. <https://doi.org/10.1108/Arla-02-2019-0054>
- Susanto, A., Machasin, dan Samsir. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sentra Karya Cahaya Raya di Pekanbaru.
- Syahputra, I., dan Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(1), 104–116.
- Syamsul, Sumiyati, M. (2018). Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 4(Oktober), 151–166.

- Titis Melani Suhaji. (2012). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ” Yayasan Pharmasi ” Semarang). 1–22.
- To, W. M., Gao, J. H., dan Leung, E. Y. W. (2020). *The Effects Of Job Insecurity On Employees’ Financial Well-Being And Work Satisfaction Among Chinese Pink-Collar Workers*. *Sage Open*, 10(4).
<https://doi.org/10.1177/2158244020982993>
- Toscano, F., dan Zappalà, S. (2020). *Social Isolation And Stress As Predictors Of Productivity Perception And Remote Work Satisfaction During The Covid-19 Pandemic: The Role Of Concern About The Virus In A Moderated Double Mediation*. *Sustainability* (Switzerland), 12(23), 1–14.
<https://doi.org/10.3390/Su12239804>
- Wahyono, T. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . 4(1), 69–83.
- Walo, P. D., Trisnawati, R., dan Wiyadi. (2015). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta Petrus. 25–34.
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, dan Nurtjahjono, G. (2014). Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk . Kandatel Malang).
- Zainuddin, A. (2016). Pengaruh Diklat Fungsional, Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karier Personel Polsek Dau Kabupaten. 3(1).

Website

- Garfinkle, J. A. (2021). *The Three Stage Promotion Model: Before, During And After*.
<https://garfinkleexecutivecoaching.com/Three-Stage-Promotion-Model>