

PENGARUH PROMOSI JABATAN, TUNJANGAN HARI TUA DAN KEAMANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada PT. Fajarindo Faliman Zipper Tangerang)

Noval Resmianto¹, Hidayat Syah², Abdillah Sani³

Email Coresponding: novalval897@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the research that has been done is to determine the effect of promotion, old age benefits, and job security on job satisfaction. better, compared to before in terms of greater responsibility, achievement, facilities, higher status, and additional wages or salaries, as well as other benefits. Job promotion or position is a positive development of a worker or employee because his duties are considered good by the authorized official. The type of data used in this research is quantitative by obtaining primary and secondary data sources. Sampling technique with saturated sampling method, namely half of the employees as a sample (100:2=50) of 50 respondents. The analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, multiple linear regression analysis, t test, f test, multiple correlation test (R) and multiple determination test (R²). The results of this study indicate ($t_{count} > t_{table}$) that promotion has a positive and significant effect on employee productivity. Old age allowance has a positive and significant effect on employee productivity. Job security has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keyword : Promotion, pension, job security.

Tujuan dalam penelitian yang sudah dilakukan ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, tunjangan hari tua, dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja.. populasi yang digunakan sebanyak 100 dan sampel 50. Promosi atau kenaikan jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Promosi pencaharian atau jabatan adalah perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan memperoleh sumber data primer dan sekunder. Teknik sampling dengan metode sampling jenuh yaitu setengah karyawan dijadikan sampel (100:2=50) sebanyak 50 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, uji korelasi berganda (R) dan uji determinasi berganda (R²). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ($t_{hitung} > t_{tabel}$) Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Tunjangan Hari Tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Tunjangan Hari Tua, Keamanan Kerja.

PENDAHULUAN

Karyawan serta industri ialah 2 perihal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang kedudukan utama dalam melaksanakan roda kehidupan industri. Apabila karyawan mempunyai produktivitas serta motivasi kerja yang besar, hingga laju roda juga hendak berjalan kencang, yang kesimpulannya hendak menciptakan kinerja serta pencapaian yang baik untuk industri. Di sisi lain, gimana bisa jadi roda industri berjalan baik, jika karyawannya bekerja tidak produktif, maksudnya karyawan tidak mempunyai semangat kerja yang besar, tidak ulet dalam bekerja serta mempunyai moral yang rendah. (Hasibuan, 2019)

Kepuasan kerja adalah sikap dari karyawan terhadap pencahariannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan sejalan dengan itu, kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang non-finansial. (Hasibuan, 2019)

Salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan melakukan promosi jabatan. Promosi jabatan adalah salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kenaikan jabatan tersebut dapat memberikan rasa prestise dan pengakuan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Tunjangan hari tua juga menjadi salah satu insentif yang banyak ditawarkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tunjangan hari tua adalah bentuk jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk memastikan kesejahteraan finansial karyawan di masa pensiun. Selain tunjangan hari tua, terdapat permasalahan lainnya yang sering terjadi pada pekerja Indonesia di luar negeri adalah minimnya standar keselamatan kerja atau keamanan kerja, kurangnya perlindungan hukum, diskriminasi, dan eksploitasi. Selain itu, terdapat pula beberapa kasus kecelakaan kerja yang menimpa pekerja Indonesia di luar negeri yang mengakibatkan cedera bahkan kematian.

Dalam konteks ini, Kepuasan kerja pada karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper Tangerang dalam Meningkatkan kepuasan kerja perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh promosi jabatan, tunjangan hari tua dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan mengambil judul "Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan hari tua, dan Keamaman Kerja pada Karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper Tangerang.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini berfokus pada analisis peran dan unsur dalam promosi jabatan, tunjangan hari tua, dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Fajarindo Faliman Zipper Tangerang. *Grand theory* manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai kerangka pemikiran dan hipotesis, dengan teori aplikasi pada variabel-variabel yang bersangkutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menjalankan roda institusi, di mana SDM memiliki peran dalam mengelola atau mengarahkan unit lembaga untuk mencapai tujuan lembaga. Hal ini melibatkan pendayagunaan manusia untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mewujudkan

tujuan lembaga atau institusi. SDM perlu dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan lembaga.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seperti malas, rajin, produktifitas, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. (Suryawan et al., 2018)

Promosi Jabatan

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap karyawan. Karena dengan promosi jabatan, karyawan memperoleh hal-hal yang diinginkan. (W Enny, 2019).

Tunjangan Hari Tua

Tunjangan hari tua adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Tunjangan ini diberikan karena jasa-jasa yang telah diberikan kepadanya kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Besarnya tunjangan tergantung dari jabatannya yang terakhir. Tunjangan hari tua dapat diberikan setiap bulan atau sekaligus tergantung dari kebijakan perusahaan. Pensiun juga dapat dibayar langsung oleh perusahaan atau lewat lembaga keuangan yang telah bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk mengelola dana pensiunnya. (Kasmir, 2019).

Keamanan Kerja

Yusuf (2016), mengemukakan bahwa program yang ditunjukkan kepada karyawan baik itu yang bekerja secara individu maupun kelompok untuk memberikan rasa aman yang bermaksud pencegahan kecelakaan kerja. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja yaitu upaya yang dilakuakn dari suatu perusahaan dalam menciptakan suasana kerja aman nyaman bagi para karyawan saat menjalankan tugas-tugas di perusahaan tersebut, dan upaya yang dijalankan untuk mencegah agar tidak terjadinya berbahaya yang tidak dapat mengancam keselamatan kerja pada saat karyawannya bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data numerik guna menguji dampak antara variabel bebas (promosi jabatan, tunjangan hari tua, dan keamanan kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja) serta mencapai tujuan untuk menguji hipotesisnya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper Tangerang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara tiga puluh hingga lima ratus responden, namun peneliti memilih karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper Tangerang sebanyak 50 pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini. Pendekatan pengumpulan data menggunakan data primer, yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari subjek penelitian melalui kuesioner (google form) dan observasi. Instrumen

penelitian yang digunakan adalah kuesioner (google form) yang diberikan kepada populasi sampel untuk mendapatkan data yang sesungguhnya.

Variabel yang diteliti adalah promosi jabatan, tunjangan hari tua, keamana kerja dan kepuasan kerja. Indikator dari masing-masing variabel dioperasionalkan sesuai dengan definisi dan sumber yang tertera. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada kuesioner tergolong valid, dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Analisis data menggunakan statistika deskriptif dan inferensial. Analisis korelasi berganda digunakan untuk memperoleh dampak antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Hasil analisis korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil analisis regresi menunjukkan sejauh mana variabel bebas (promosi jabatan, tunjangan hari tua, dan keamanan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Uji hipotesis statistik menggunakan uji t dan uji F untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis menunjukkan apakah variabel bebas secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (promosi jabatan, tunjangan hari tua, dan keamana kerja) dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat (kepuasan kerja). Jadwal penelitian telah direncanakan dengan rinci mulai dari perizinan judul proposal hingga sidang skripsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Butir	Hitung	Tabel	Ket.
X1.1	0,597	0,278	Valid
X1.2	0,719	0,278	Valid
X1.3	0,640	0,278	Valid
X1.4	0,741	0,278	Valid
X1.5	0,522	0,278	Valid
X1.6	0,464	0,278	Valid
X2.1	0,648	0,278	Valid
X2.2	0,734	0,278	Valid
X2.3	0,750	0,278	Valid
X2.4	0,714	0,278	Valid
X2.5	0,787	0,278	Valid
X2.6	0,727	0,278	Valid
X3.1	0,525	0,278	Valid
X3.2	0,753	0,278	Valid
X3.3	0,783	0,278	Valid
X3.4	0,611	0,278	Valid
X3.5	0,708	0,278	Valid
X3.6	0,635	0,278	Valid
Y.1	0,673	0,278	Valid
Y.2	0,726	0,278	Valid
Y.3	0,615	0,278	Valid
Y.4	0,662	0,278	Valid

Y.5	0,596	0,278	Valid
Y.6	0,515	0,278	Valid

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2023 Menggunakan SPSS 26

Uji Reabilitas

Butir	r _{alpha}	r _{tabel}	Ket
X1	0,663	6,00	Reliabel
X2	0,819	6,00	Reliabel
X3	0,753	6,00	Reliabel
Y	0,701	6,00	Reliabel

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2023 Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel uji reliabilitas variabel bebas dan terikat diatas dengan pengujian reliabilitas dapat dilihat nilai *cronbach's alfa* adalah lebih besar dari 6,00. Maka hal ini menunjukan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliabel

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2023 Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil olah data tersebut menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.200 maka Asymp Sig (2- tailed) $0.200 > 0.05$.

Uji Multikolinearitas

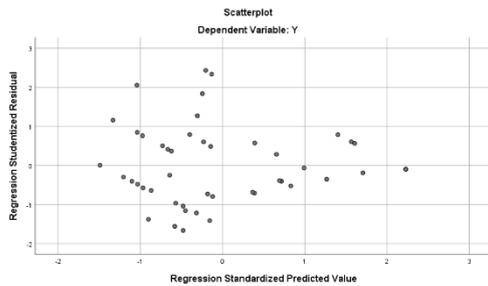
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PROMOSI_JABATAN	3.265	1.277
	TUNJANGAN_HARI_TUA	1.908	1.396
	KEAMANAN_KERJA	2.522	1.463

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2023 Menggunakan SPSS 26

Dari hasil uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerace $> 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel, sedangkan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF < 10 , Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2023 Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena tidak ada pola yang teratur, titik-titik menyebar dibawah angka 0 dan pada sumbu Y. Maka dengan itu dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.231	3.507
	PROMOSI_JABATAN	.456	.140
	TUNJANGAN_HARI_TUA	.187	.098
	KEAMANAN_KERJA	.288	.114

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2023 Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,231 + 0,456 X_1 + 0,187 X_2 + 0,288 X_3$ Rumus diatas adapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,231 bernilai positif, artinya jika Promosi jabatan, Tunjangan Hari Tua, dan Keamanan Kerja nilainya 0 maka Produktivitas Karyawannya meningkat sebesar 2,231
- 2) Koefisien regresi Promosi Jabatan (X_1) sebesar 0,456 artinya setiap kenaikan satu-satuan Promosi Jabatan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,456 dengan anggapan bahwa variabel lain nilainya tetap.
- 3) Koefisien regresi Tunjangan Hari Tua (X_2) sebesar 0,187 artinya kenaikan satu-satuan Tunjangan Hari Tua akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,187 dengan anggapan bahwa variabel lain nilainya tetap.
- 4) Koefisien regresi Keamanan Kerja (X_3) sebesar 0,288. artinya kenaikan satu-satuan Keamanan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,288 dengan anggapan bahwa variabel lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,893	,061
	PROMOSI_JABATAN	-3,958	,000
	TUNJANGAN_HARI_TUA	7,690	,000
	KEAMANAN_KERJA	8,830	,000

a. *Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA*

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2023 Menggunakan SPSS 26

- Berdasarkan tabel di atas perhitungan dari hasil uji t variabel Promosi Jabatan menunjukkan hasil thitung sebesar 3.265 dan angka signifikan sebesar 0,857. Besar nilai hitung t_{tabel} dengan tingkat $\alpha=5\%$ (0,05), derajat kebebasan $n-2$ ($50 - 2 = 48$). Maka dapat diperoleh nilai dari t_{tabel} pengujian dua arah sebesar 2,010 maka hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3.265 > 2.010$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper Tangerang.
- Berdasarkan tabel di atas perhitungan dari hasil uji t variabel Tunjangan Hari Tua menunjukkan hasil thitung sebesar 2,208 dan angka signifikan sebesar 2,208. Besar nilai hitung t_{tabel} dengan tingkat $\alpha=5\%$ (0,05), derajat kebebasan $n-2$ ($50 - 2 = 48$). Maka dapat diperoleh nilai dari t_{tabel} pengujian dua arah sebesar 2,010 maka hasil yang diperoleh dari erbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,208 > 2.010$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan tunjangan hari tua terhadap kepuasan kerja di PT. Fajarindo Faliman Zipper Tangerang.
- Berdasarkan tabel diatas perhitungan dari hasil uji t variabel Keamanan Kerja menunjukkan hasil thitung sebesar 2,522 dan angka signifikan sebesar 0,001. Besar nilai hitung t_{tabel} dengan tingkat $\alpha=5\%$ (0,05), derajat kebebasan $n-2$ ($50 - 2 = 48$). Maka dapat diperoleh nilai dari t_{tabel} pengujian dua arah sebesar 2,010 maka hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,522 > 2.010$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan, Tunjangan Hari Tua, dan Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper Tangerang

Uji F

ANOVA ^a			
	Model	F	Sig.
1	Regression	16.911	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. *Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA*
 b. *Predictors: (Constant) PROMOSI JABATAN, TUNJANGAN HARI TUA, DAN KEAMANAN KERJA*

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2023 Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil uji f hitung sebesar 16.911, taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% dan derajat kebebasan ($dk = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$) maka dapat diperoleh f_{tabel} sebesar 2,81, hasil tersebut menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($16.911 > 2,81$.) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan, Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan antar Promosi Jabatan, Tunjangan Hari Tua, dan Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>			
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	.724 ^a	.524	.493
a. <i>Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN, TUNJANGAN HARI TUA, DAN KEAMANAN KERJA</i>			

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2023 Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square yaitu 0,724. Hal tersebut menunjukkan bahwa Promosi Jabatan, Tunjangan Hari Tua dan Keamanan Kerja pada Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper sebesar 52,4% . Sisanya sebanyak 47,6 % berpengaruh terhadap variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini yaitu berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan juga loyalitas kerja.

Pembahasan hasil Penelitian

1. Hubungan Variabel X_1 (Promosi Jabatan) Terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja)
 Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Uji t dan nilai signifikan promosi jabatan. Dapat disimpulkan Bahwa H_a diterima hasil t_{hitung} sebesar = 2,710 dengan taraf signifikan $0,006 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengkajian ini sejalan dengan pengkajian yang dilakukan (Fadli, 2020). Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Fajarindo Faliman Zipper Tangerang.

Setiap terjadi peningkatan atau penurunan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan pada perusahaan tersebut. Perusahaan yang menilai karyawannya dengan skill dan kemampuan mereka dalam bekerja untuk mendapatkan promosi jabatan dari pada hubungan dengan atasan dapat meningkatkan kepuasan bekerja guna mendapatkan promosi jabatan pada perusahaan tersebut dengan adil.

2. Hubungan Variabel X_2 (Tunjangan Hari Tua) Terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Uji t dan nilai signifikan Tunjangan Hari Tua. Dapat disimpulkan Bahwa H_a diterima hasil t_{hitung} sebesar = 2,837 dan dengan taraf signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa tunjangan hari tua berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh (Dewi, 2020) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tunjangan Hari Tua terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertolak belakang dengan pengkajian yang dijalankan oleh (Sari et al., 2020) menyatakan

bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tunjangan Hari Tua terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Fajarindo Faliman Zipper Tangerang.

Setiap terjadi peningkatan atau penurunan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh hak untuk memperoleh tunjangan hari tua pada perusahaan. Pada perusahaan yang menjunjung tinggi hak-hak karyawan yang diantaranya hak untuk mendapatkan tunjangan hari tua pada masa pensiun akan meningkatkan kepuasan karyawan pada perusahaan tersebut.

3. Hubungan Variabel X_3 (keamanan Kerja) Terhadap Y (Kepuasan Kerja)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Uji t dan nilai signifikan Uji t Keamanan Kerja. Dapat disimpulkan Bahwa H_0 diterima hasil thitung sebesar =3,581 dan dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa Keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh (Suryawan et al., 2018). Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dijalankan oleh (Putra et al., 2022) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Fajarindo Faliman Zipper Tangerang..

Setiap terjadi penurunan dan peningkatan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat keamanan pada perusahaan tersebut. Perusahaan yang selalu menaati SOP pada keamanan baik itu APD dan keamanan lainnya pada ruang kerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut.

4. Hubungan Variabel X_1 (Promosi Jabatan), X_2 (Tunjangan Hari Tua), X_3 (Keamanan Kerja) Y (Kepuasan Kerja)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan Uji f dan nilai signifikan Uji f dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu = 21,649 > 2,81 dan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang berarti menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Promosi Jabatan, Tunjangan Hari Tua dan Keamanan Kerja secara simultan terhadap kepuasan karyawan karyawan. Sehingga Untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus dijalankan evaluasi dan peningkatan dalam pengetahuan jenis pencaharian agar dapat menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal.

Sehingga Untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus dilakukan evaluasi dan peningkatan dalam pengetahuan jenis pekerjaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan maksimal.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijalankan pada PT. Fajarindo Faliman zipper Kota Tangerang tentang Promosi Jabatan, Tunjangan Hari Tua dan Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil Uji t mengenai Promosi Jabatan yang digunakan oleh Karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper Kota Tangerang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,265 > t_{tabel} 2.010 dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa Promosi Jabatan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Hasil Uji t mengenai Tunjangan Hari Tua yang digunakan oleh Karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper Kota Tangerang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,208 > t_{tabel} 2.010 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0

ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Tunjangan Hari Tua (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil Uji t mengenai Keamanan Kerja yang digunakan oleh Karyawan PT. Fajarindo Faliman Zipper Kota Tangerang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar $2,522 > t_{tabel}$ 2.010 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Keamanan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3. Hasil Uji f terdapat pengaruh secara simultan antara Promosi Jabatan, Tunjangan Hari Tua, dan Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan f_{hitung} sebesar $16,911 > f_{tabel}$ sebesar 2,81. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Daftar Pustaka

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Cahyani, D. I., & Sumadi, S. (2017). Alternatif Sistem Ekonomi Islam Untuk Indonesia Yang Lebih Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1(02), 88–93. <https://doi.org/10.29040/jiei.v1i02.31>
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Dewi, S. (2020). pengaruh kompensasi, asuransi tenaga... (Susantriana Dewi) 20. 20–33. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6784/4387>
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 131–141. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/898>
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 81–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v5i2.63>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Jayanti, D. S., & Abbas, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Nipsea Paint and Chemicals. 2(79), 68–80.
- Kementerian Keuangan. (2010). Peraturan Menteri Keuangan Nomor 16/PMK.03/2010 tentang Tata Cara Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 atas Penghasilan

- Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua, dan Jaminan Hari Tua yang Dibayar Sekaligus.
- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *Www.Penerbitwidina.Com* *Www.Penerbitwidina.Com*.
- Prayoga, D., Lailiyah, S., & Eka Sari, J. D. (2017). Analisis Kepuasan Karyawan Dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 2(2), 269–289. <https://doi.org/10.31093/jraba.v2i2.45>
- Putra, A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali *Values*, 3, 540–551. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918>
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Rosalinda, Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2021). Pengaruh promosi dan pengawasan terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). 7(1), 60–67.
- Said, L. R. (2020). Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi (Issue September)*.
- Sari, I. P., Damayanti, R., & Sinarti, T. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang. *Jurna Manivestasi*, 2(2), 139–162.
- Simanjorang, E. F. . (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kapuas Besar Desa Aek Kota Batu Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 46–59. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.19>
- Siyoto, S., & Ali, M. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. *Dasar Metodologi Penelitian*, 1–109.
- Surahman, F. A. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 139–147. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4717>
- Suryawan, K. S. B., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timus. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(61), 1–8.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>