



Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram

M, Nur Ihsan¹, Mukmin Suryatni², Siti Nurmayanti³

^{1,2,3}Universitas Mataram, Indonesia

E-mail: mnurihsan010300@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-08-11 Revised: 2022-09-22 Published: 2022-12-01 Keywords: <i>Financial Compensation;</i> <i>Job Promotion;</i> <i>Coworkers;</i> <i>Job Satisfaction.</i>	<p>This study aims to examine the effect of financial compensation, promotion and co-workers on employee job satisfaction. The test was carried out at PT Excel Mitra Telecomindo Mataram Branch with financial compensation, promotions and colleagues 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 the respondents using questionnaires. The type of research used is causality associative research using a quantitative approach with a total sample of 58 respondents. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS version 25 program. 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. Research findings indicate that appropriate financial compensation, appropriate promotions and good coworkers can encourage employee job satisfaction. The existence of financial compensation, promotions and co-workers play an important role in achieving employee job satisfaction. The implication of this research is that employee job satisfaction needs to be supported by the feasibility of financial compensation, proper promotion and good co-workers to encourage employee loyalty and achieve company goals. Another important implication leads to the need for the company's full attention to other factors that can affect job satisfaction as a means of maintaining employee job satisfaction.</p>

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-08-11 Direvisi: 2022-09-22 Dipublikasi: 2022-12-01 Kata kunci: <i>Kompensasi Finansial;</i> <i>Promosi Jabatan;</i> <i>Rekan Kerja;</i> <i>Kepuasan Kerja.</i>	<p>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 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. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. 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. Keberadaan kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja berperan penting dalam tercapainya kepuasan kerja karyawan. Implikasi penelitian ini memberikan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan perlu didukung dengan adanya kelayakan kompensasi finansial, promosi jabatan yang tepat dan rekan kerja yang baik guna mendorong loyalitas karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Implikasi penting lainnya mengarah pada perlunya perhatian penuh perusahaan terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai sarana mempertahankan kepuasan kerja karyawan.</p>

I. 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). Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu ukuran yang menentukan sebuah pencapaian dalam organisasi. 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 karya-wan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Rivai (2004), kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam berkerja. As'ad (2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya. Karyawan akan menilai perbedaan apa yang diharapkan dari pekerjaannya secara dengan apa yang diberikan organisasi kepadanya yaitu berupa perasaan bahagia dengan komponen-komponen tertentu dari pekerjaan, penyelia (pengawas), maupun lingkungan pekerjaan secara menyeluruh.

Menurut bangun (2012: 255) kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Manullang (2014: 153) menyatakan bahwa promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab yang sebelumnya. Luthans (2002) mendefinisikan rekan kerja sebagai sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan. Isu penurunan kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada PT. Excel Mitra Telecomindo cabang Mataram sering muncul kepermukaan sebagai akibat dari tidak sesuainya 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. Fenomena ketidaksiplinan yang ditandai dengan absensi yang tinggi mengindikasikan minimnya kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan sehingga kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan kurang maksimal. Berikut data absensi karyawan pada PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram periode Januari s/d Desember 2021, berikut:

Tabel 1. Data absensi karyawan PT EMT Mataram periode Januari s/d Desember 2021

No	Bulan	JK	JHK	Alpa	Persentase
1	Januari	58	26	17	1.12%
2	Februari	58	26	16	1.06%
3	Maret	58	26	23	1.52%
4	April	58	26	28	1.85%
5	Mei	58	26	19	1.25%
6	Juni	58	26	34	2.25%
7	Juli	58	26	13	0.86%
8	Agustus	58	26	17	1.12%
9	September	58	26	10	0.66%
10	Oktober	58	26	9	0.59%
11	November	58	26	21	1.39%
12	Desember	58	26	15	0.99%
Jumlah					14.66%
Rata-rata					1.22%

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi pada bulan juni 2021 sebanyak 34 orang dengan persentase 2.25% dan tingkat ketidakhadiran terendah pada bulan oktober sebanyak 9 orang dengan persentase 0.59%. Perusahaan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram menetapkan standar maksimal toleransi kehadiran sebesar 1%, sementara tingkat ketidakhadiran pada perusahaan melebihi standar 1% sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan kurang baik. Ketidaksiplinan yang ditunjukkan dengan adanya tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kausalitas. Menurut sugiyono (2016: 37) penelitian asosiatif kausalitas merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila seberapa eratnya

pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Excel Mitra Telecomindo Mataram yang bertempat di Jl. Sriwijaya No. 301A, Punia, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.

3. 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: 90). 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.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

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

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

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

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan table 2 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%.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

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

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

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

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

Tabel 4. 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 presentase sebesar 29,3%, D3 sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 13,7%, dan S1 sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 56,8%.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan kuoesioner yang telah disebar-kan kepada responden, masa kerja karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo Mataram dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 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 diatas dapat dilihat masa kerja dari responden, responden yang telah bekerja 1-5 tahun berjumlah 39 orang dengan presentase 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%.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari kompensasi finansial (X₁), promosi jabatan (X₂) dan rekan kerja (X₃) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Analisis regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.748	5.926		.632	.530
1 Kompensasi Finansial	.355	.149	.238	2.378	.021
Promosi Jabatan	.436	.134	.389	3.259	.002
Rekan Kerja	.379	.135	.310	2.813	.007

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.

a) 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.

b) Nilai koefisien beta 1 (b₁) = 0,355

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel kompensasi finansial (X₁) 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.

c) Nilai koefisien beta 2 (b₂) = 0,436

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel promosi jabatan (X₂) 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.

d) Nilai koefisien beta 3 (b₃) = 0,379

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel rekan kerja (X₃) 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.

6. Uji secara Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil pengujian adalah tingkat kesalahan (a) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k) = 58 - 4 = 54, t_{tabel} yang digunakan adalah 1,674.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.748	5.926		.632	.530
1 Kompensasi Finansial	.355	.149	.238	2.378	.021
Promosi Jabatan	.436	.134	.389	3.259	.002
Rekan Kerja	.379	.135	.310	2.813	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa:

- a) Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari $t_{hitung} (2,378) > t_{tabel} (1,674)$ dengan signifikan $(0,021) < 0,5$, maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan maka semakin tinggi ke-puasan kerja karyawan.
- b) Variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari $t_{hitung} (3,259) > t_{tabel} (1,674)$ dengan signifikan $(0,002) < 0,5$, maka dapat dinyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tepat promosi jabatan yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
- c) Variabel rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari $t_{hitung} (2,813) > t_{tabel} (1,674)$ dengan signifikan $(0,007) < 0,5$, maka dapat dinyatakan bahwa rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik rekan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

7. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	.599	4.38440

a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan

Hasil determinasi merupakan gambaran mengenai kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah kompensasi finansial (X_1), promosi jabatan (X_2) dan rekan kerja (X_3), sementara variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja (Y). Setelah dilakukan analisis regresi maka didapatkan nilai determinasi sebesar 0,599 artinya bahwa kemampuan dari variabel independen yakni kompensasi

finansial (X_1), promosi jabatan (X_2) dan rekan kerja (X_3) sebesar 0,599 atau 59,9% sementara sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja maupun variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

8. Pembahasan

- a) 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. Dengan diterimanya H_a dalam penelitian ini, yakni kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi finansial (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram.

- b) 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.

c) 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.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram.

DAFTAR RUJUKAN

- Alex, N. S. (2005). *Manajemen personalia Edisi kelima Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arini, I. A. (2018). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing pada PT FIF Group cabang Klungkung di Kabupaten Klungkung. *Jurnal manajemen dan bisnis Equilibrium*, 4.
- 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.
- Dipboye, W. H. (1986). *Essential of industrial and organizational Psychology 3 edition*. Chicago illinois: Dorsey Press.
- 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. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Mobley. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, Akibat dan pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka binaman Pressindo.
- Moekijat. (2013). *Latihan dan Pengembangan sumber daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju.
- Muhadjir, N. (1996). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rakesarasin.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Nasir, M. (2003). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 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.
- Ridwan, G. (2012). pengaruh reward, supervisi, kondisi kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan dampaknya terhadap komitmen organisasi pegawai dinas pendapatan pengelola keuangan dan kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli tengah. *Jurnal repositori universitas terbuka*, 13.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- S, D. C. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian servis pada PT Riau jaya cemerlang Pekanbaru. *Jom FEKON*, 13.
- 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.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Solimun, A. F. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif perspektif sistem*. Malang: UB Press.
- 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. (2005). *Analisis data dalam aplikasi pemasaran*. Bogor: Ghalia indonesia.
- Suliyanto. (2011). *Ekonomitrika Terapan: Teori dan aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodelogi Penelitian Praktis*. Yoogyakarta: Teras.
- Testa, M. R. (1999). Satisfaction with organizational vision, Job staisfaction and Service Efforts. *Leadership and Organizational Development Jurnal*, 154-161.
- Timothy, S. R. (2011). *Organizational Behavior Fourteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar maju.
- Umar, H. (2000). *Studi kelayakan bisnis: Manajemen studi dan kasus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Unggul, K. (2005). pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. *jurnal economic resources*, 2.
- Yakup. (2016). pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan pegadaian syariah Cabang Gorontalo. *journal of management (SME's)*, 110.
- Yukl, W. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: PT. Rineka cipta.