

Pengaruh Promosi Jabatan dan Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Toko Hana Elektronik

Aura Putri¹, Iskandar Ali Alam², Nuris Sanida³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung
^{1,2,3} aura.21011139@student.ubl.ac.id, iskandar@ubl.ac.id, nuris@ubl.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job promotion and compensation fairness on employee job satisfaction at Hana Electronics Store. Using the census method, the entire population of 35 employees was sampled. A quantitative approach was applied with data analysis through multiple linear regression using SPSS version 30. The results of the analysis showed that partially, job promotion has a positive and significant effect on employee job satisfaction. In contrast, compensation equity has no significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously, job promotion and compensation equity have a significant effect on job satisfaction. This finding indicates that job promotion is the dominant factor in increasing employee job satisfaction, while compensation equity requires more attention to maximize its impact.

Keywords: *Position Promotion, Compensation Fairness, and Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh promosi jabatan dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko Hana Elektronik. Dengan menggunakan metode sensus, seluruh populasi yang terdiri dari 35 karyawan dijadikan sampel. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan analisis data melalui regresi linier berganda menggunakan perangkat SPSS versi 30. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, keadilan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, promosi jabatan dan keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa promosi jabatan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan keadilan kompensasi memerlukan perhatian lebih untuk memaksimalkan dampaknya.

Kata Kunci: *Promosi Jabatan, Keadilan Kompensasi, dan Kepuasan Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi ialah kepuasan kerja setiap karyawan. Dalam menghadapi persaingan global yang semakin intens, perusahaan perlu terus mendorong peningkatan kinerja karyawan mereka. Yang memengaruhi kepuasan kerja ialah persepsi bahwa kompensasi yang diperoleh sebanding dengan usaha yang dilakukan, serta kesempatan untuk mendapatkan promosi. Menurut Rahman & Kistyanto (2019), terdapat hubungan positif antara produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas kerja. Promosi jabatan tidak hanya menjadi bentuk apresiasi atas kinerja, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi dan rasa kepemilikan terhadap organisasi. Kompensasi yang adil membantu karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Oleh karena itu, promosi jabatan dan pemberian kompensasi yang adil merupakan elemen utama dalam membangun suasana kerja yang produktif akan memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja optimal.

Amadi (2023) menyatakan bahwa penghargaan terhadap karyawan bertujuan untuk memberikan apresiasi yang sesuai dengan posisi dan nilai pekerjaan mereka bagi organisasi. Penghargaan ini mencakup aspek finansial dan nonfinansial. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan pentingnya penghargaan nonfinansial dalam

meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan, Amadi (2023). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh perkembangan karier, yang merupakan elemen kunci dalam pengembangan profesional. Karyawan yang mendapatkan promosi cenderung merasa lebih termotivasi dan bahagia karena mereka melihat pengakuan atas kontribusinya. Sebaliknya, ketidakpuasan dan penurunan semangat kerja dapat terjadi jika proses promosi dianggap tidak transparan dan tidak adil. Untuk itu, perusahaan harus mengadopsi strategi promosi yang adil dan transparan, berbasis pada kinerja karyawan. Menurut (Torre et al., 2015) persepsi terhadap keadilan kompensasi, baik secara distributif (pembagian gaji yang adil) maupun prosedural (proses penentuan gaji yang adil), memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Karyawan cenderung lebih puas ketika usaha dan tanggung jawab mereka dihargai serta diapresiasi dengan layak.

Penelitian ini berfokus pada analisis kinerja karyawan di Toko Hana Elektronik, sebuah toko yang berkomitmen memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa promosi jabatan dan persepsi karyawan terhadap keadilan dalam kompensasi menjadi faktor penting yang berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja. Namun, dalam konteks Toko Hana Elektronik, persaingan internal untuk mendapatkan promosi

jabatan terkadang memicu kecemasan di kalangan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dalam lingkungan organisasi, serta dampaknya terhadap praktik manajemen sumber daya manusia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Promosi Jabatan

Promosi merupakan kenaikan pangkat atau jabatan seorang karyawan berdasarkan struktur hierarki dalam suatu organisasi. Promosinya bervariasi, sehingga tidak memiliki tingkatan yang sama dengan jenis manfaat lainnya. Hal tersebut sering kali dianggap sebagai kompetisi di dunia kerja, dimana perbedaan pekerjaan tertentu akan mempengaruhi hasilnya Amadi (2023). Kemampuan kepemimpinan, kompetensi, dan potensi pengembangan di masa depan adalah faktor lain yang sering dipertimbangkan dalam promosi selain kinerja. Menurut Cay et al (2022), mengidentifikasi beberapa indikator yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu kejujuran menunjukkan integritas, disiplin menunjukkan kepatuhan, dan prestasi kerja menunjukkan kompetensi. Kerja sama, kecakapan, dan kesetiaan menunjukkan kontribusi dan dedikasi. Pendidikan menegaskan kompetensi untuk tanggung jawab lebih besar, dan kepemimpinan dan komunikasi membantu hubungan kerja yang baik.

Persepsi Keadilan Kompensasi

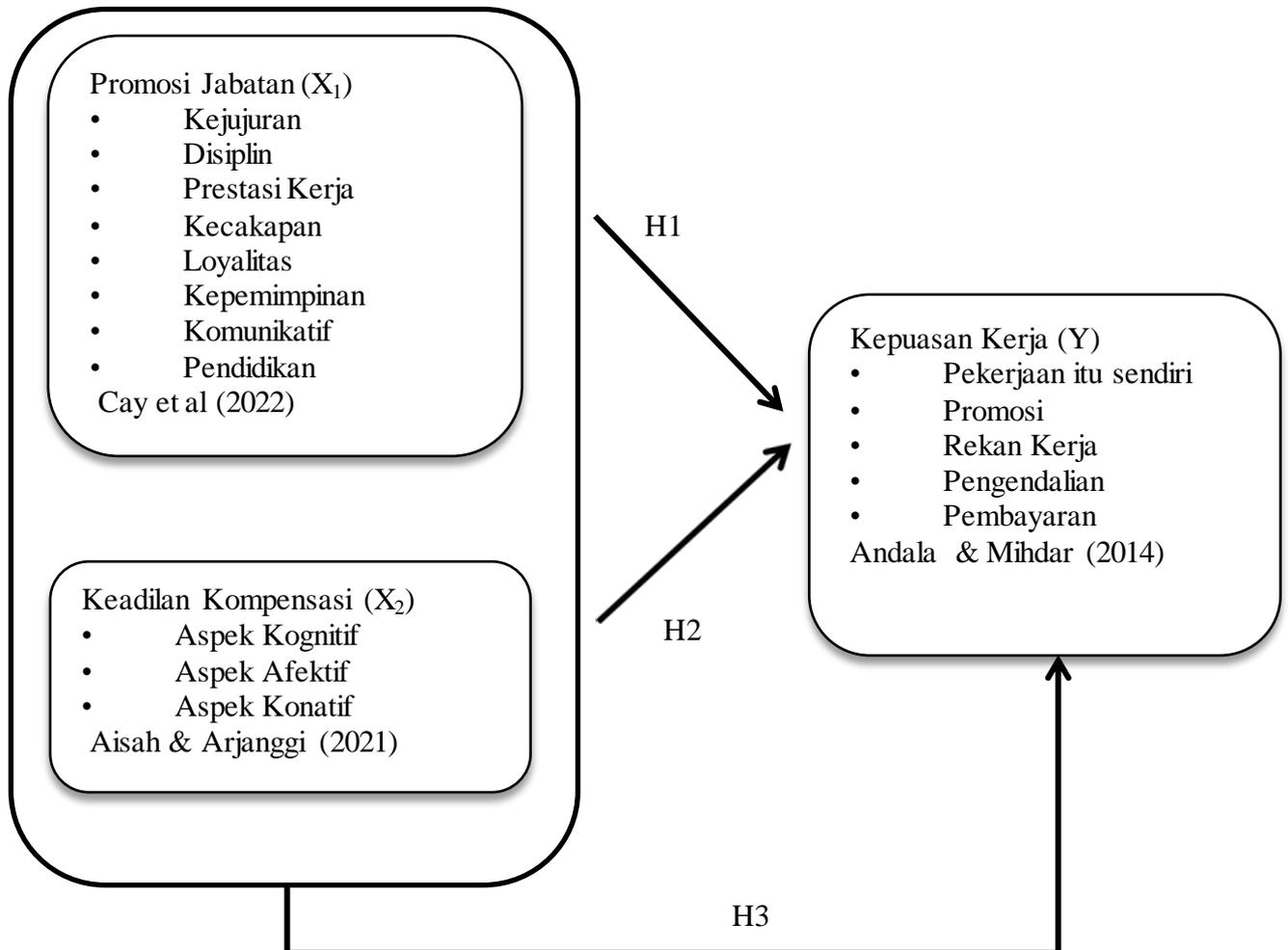
Kompensasi ialah segala jenis imbalan atau apresiasi yang diperoleh karyawan sebagai penghargaan atas kerja karyawan untuk perusahaan (Widjaya et al., 2021). Penghargaan dan insentif yang signifikan cenderung meningkatkan retensi karyawan, karena penghargaan yang tinggi akan mendorong kepuasan kerja dan loyalitas kepada perusahaan (Abdullahi et al., 2024). Persepsi keadilan kompensasi ialah penilaian subjektif karyawan terhadap kesetaraan antara kontribusi dan imbalan. Karyawan memiliki kecenderungan untuk membandingkan input dan output mereka dengan rekan kerja yang lain. Jika perbandingan tersebut dianggap adil, kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya rasa ketidakadilan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, mereka cenderung menjadi kurang puas dan menurunkan motivasi kerja mereka. Karena karyawan mengharapkan kompensasi atas komitmen, kinerja, dan produktivitas mereka dalam perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh (Amadi, 2023), kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, hal ini juga konsisten dengan argumen bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang berkelanjutan didefinisikan sebagai hasil keseluruhan yang dapat dievaluasi oleh karyawan selama masa kerja yang direncanakan dengan mempertimbangkan standar kerja yang diperlukan, tujuan kerja yang telah disepakati atau standar kerja yang dipersyaratkan (Fajri, 2015). Aisah & Arjangga, (2021) menguraikan tiga aspek persepsi keadilan kompensasi: aspek kognitif (penilaian terhadap kesesuaian gaji, insentif, dan tunjangan), aspek afektif (perasaan subjektif terhadap keadilan), dan aspek konatif (kecenderungan perilaku terhadap kompensasi). Ketiga aspek ini mencakup evaluasi, emosi, dan tindakan yang dipengaruhi oleh persepsi keadilan kompensasi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Firmansyah et al., 2021) kepuasan kerja adalah perilaku positif karyawan sehubungan dengan pekerjaannya, yang mencerminkan penghargaan terhadap nilai-nilai penting dalam pekerjaan melalui perasaan dan perilaku. Alam & Monica (2015) menjelaskan bahwa rasa puas dalam bekerja merupakan kecenderungan bersama yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi kerja, hubungan antar karyawan, kompensasi, serta aspek fisik dan psikologis. Kepuasan kerja tercapai ketika pengalaman kerja karyawan sejalan dengan harapan dan kebutuhan mereka, menciptakan kondisi emosional yang positif Abdullahi et al. (2024). Semakin kebutuhan karyawan terpenuhi, semakin meningkat kinerja dan produktivitas mereka, yang pada akhirnya mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Andala & Mihtar, (2014) mengidentifikasi beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk pekerjaan itu sendiri (tantangan, kejelasan peran, dan otonomi), promosi (yang adil dan transparan), hubungan dengan rekan kerja (dukungan dan kolaborasi), pengendalian (gaya kepemimpinan dan otonomi), serta kompensasi (gaji, insentif, dan manfaat) yang sebanding dengan kontribusi karyawan.

Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah representasi sistematis dari penerapan teori dalam memberikan solusi atas masalah yang telah ditemukan. Kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat apabila promosi jabatan dan keadilan kompensasi sesuai dengan persepsi mereka. Hipotesis dirumuskan berlandaskan maksud penelitian dan teori yang telah dijelaskan sebelumnya:

H1: Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko Hana Elektronik.

H2: Persepsi keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Toko Hana Elektronik.

H3: Secara bersamaan, variabel promosi jabatan dan persepsi keadilan kompensasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko Hana Elektronik.

3. METODOLOGI

Variabel independen yang dianalisis meliputi promosi jabatan (X_1) dan keadilan kompensasi (X_2), sementara variabel dependen menggambarkan hasil atau dampak yang timbul dari variabel independen,

terutama berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang meliputi pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan tertutup. Kuesioner tersebut dirancang untuk memberikan pilihan jawaban terbatas kepada responden, berdasarkan opini mereka (Afif et al., 2021).

Studi ini dilakukan di Toko Hana Elektronik, dengan populasi sekaligus sampel penelitian sebanyak 35 karyawan. Instrumen penelitian berupa angket yang mencakup 30 pernyataan terkait variabel penelitian, pengukuran dilakukan dengan mengaplikasikan skala likert menggunakan rentang

nilai 1-5. Data yang terkumpul secara bertahap dianalisis dengan mempergunakan perangkat lunak SPSS versi 30, dengan langkah-langkah seperti pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan data. Proses analisis mencakup analisis deskriptif, uji asumsi klasik

Analisis Deskriptif

(termasuk uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji korelasi simultan, analisis koefisien determinasi, serta uji parsial dan uji simultan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi

Interval	Promosi Jabatan (X ₁)			Keadilan Kompensasi (X ₂)			Kepuasan Kerja (Y)		
	F	%	Ket	F	%	Ket	F	%	Ket
10 – 17	-	0	STS	-	0	STS	-	0	STS
18 – 25	-	0	TS	-	0	TS	-	0	TS
26 – 33	-	0	N	-	0	N	-	0	N
34 – 41	19	54,29	S	18	51,42	S	17	48,58	S
42 - 50	16	45,71	SS	17	48,58	SS	18	51,42	SS
Total	35	100%		35	100%		35	100%	

Sumber: Data Diolah, 2024

Distribusi frekuensi pada variabel Promosi Jabatan (X₂), kategori Setuju memiliki frekuensi 19 atau 54,29% dari total responden. Menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan promosi jabatan yang ada. Kategori Sangat Setuju memiliki frekuensi 16 atau 45,71% dari total responden. Menunjukkan hampir setengah dari responden sangat setuju dengan promosi jabatan.

yang ada. Kategori Sangat Setuju memiliki frekuensi 17 atau 48,58% dari total responden. Menunjukkan hampir setengah dari responden sangat setuju dengan sistem keadilan kompensasi.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada tabel variabel Keadilan Kompensasi (X₂), kategori Setuju memiliki frekuensi 18 atau 51,42% dari total responden. Menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa adil dengan system kompensasi

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pada tabel variabel Kepuasan Kerja (Y), kategori Setuju memiliki frekuensi 17 atau 48,58% dari total responden. Menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan kondisi kerja yang ada. Kategori Sangat Setuju memiliki frekuensi 18 atau 51,42% dari total responden. Menunjukkan hampir setengah dari responden sangat puas dengan kondisi kerja mereka.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov mengindikasikan bahwa apabila nilai signifikansi (2-tailed) melebihi $\alpha = 0,05$, maka data dianggap mengikuti distribusi normal. Widyati & Kusumawardhany (2020).

Berdasarkan analisis normalitas yang dilakukan diperoleh sebesar 0,187 lebih besar dari 0,05, menunjukkan pola distribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, dan data tersebut dapat digunakan untuk pengujian statistik selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36200700
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.111
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.187

Sumber: Data Diolah, 2024

Uji Multikolinearitas

Sampel dianggap bebas multikolinieritas jika toleransi melebihi 0,1 dan VIF < 10. Ketentuan ini memastikan variabel bebas tidak menunjukkan korelasi yang signifikan satu sama lain, sehingga hasil regresi menjadi lebih valid dan dapat dipercaya Aminudin et al. (2023). Menurut uji multikolinearitas yang tercantum pada tabel, hasil tolerance untuk variabel Promosi Jabatan

dan Keadilan Kompensasi masing-masing $0,263 > 0,1$, sementara nilai VIF keduanya $3,798 < 10$, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas antara variabel independen. Dengan demikian, kedua variabel tersebut dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi tanpa mempengaruhi validitas model.

Tabel 3. Hasil SPSS Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Promosi Jabatan	0,263	3,798
Keadilan Kompensasi	0,263	3,798

Sumber: Data Diolah, 2024

Uji Heteroskedastisitas

Analisis ini dilakukan dengan melakukan regresi terhadap nilai mutlak pada variabel independen. Jika tidak ada yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai mutlak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Widyati & Kusumawardhany (2020). Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang tertera pada tabel, mendapatkan nilai yang signifikan untuk

variabel Promosi Jabatan sebesar 0,052, sedangkan untuk variabel Keadilan Kompensasi sebesar 0,097. Kedua hasil tersebut menunjukkan nilai $> 0,05$, yang menandakan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Asumsi homoskedastisitas dapat dianggap terpenuhi dan model ini dapat dipertimbangkan untuk digunakan dalam analisis yang akan datang.

Tabel 4. Hasil SPSS Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.193	.226		-.851	.401
	Promosi Jabatan	.230	.114	.637	2.022	.052
	Keadilan Kompensasi	-.169	.099	-.539	-1.710	.097

Sumber: Data Diolah, 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Promosi Jabatan dan Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.670	4.242		2.044	.049
	Promosi Jabatan	.468	.190	.479	2.468	.019
	Keadilan Kompensasi	.334	.172	.378	1.946	.061

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah, 2024

Teknik ini diterapkan untuk menganalisis dampak dari variabel independen, terhadap variabel dependen Nugraheni (2016).

Temuan analisis data yang disajikan menunjukkan:
 $Y = 8,670 + 0,468 X_1 + 0,334 X_2$
 Dengan merujuk pada persamaan regresi liner berganda dijelaskan bahwa:

- Y = Konstanta sebesar 8,670 menunjukkan bahwa ketika nilai X_1 dan X_2 adalah nol, maka Y akan bernilai 8,670.
- X_1 = Koefisien regresi X_1 yang bernilai 0,468 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit dalam Promosi Jabatan akan

berkontribusi pada kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,468, dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap tidak berubah.

- X_2 = Koefisien regresi X_2 yang bernilai 0,334 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 unit dalam Keadilan Kompensasi akan berkontribusi pada peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,334.

Nilai signifikansi untuk variabel-variabel tersebut adalah 0.019 untuk X_1 dan 0.061 untuk X_2 . Ini menunjukkan bahwa X_1 memberikan pengaruh signifikan terhadap Y pada tingkat 5%, sedangkan X_2 tidak menunjukkan signifikansi pada tingkat ini.

Hasil Analisis Korelasi Secara Simultan

Tabel 6. Hasil Korelasi Secara Simultan

Correlations				
		Promosi Jabatan	Keadilan Kompensasi	Kepuasan Kerja
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	1	.858**	.803**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	35	35	35
Keadilan Kompensasi	Pearson Correlation	.858**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	35	35	35
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.803**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	35	35	35

Sumber: Data Diolah, 2024

Analisis diperoleh hasil yang menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antar variabel. Promosi jabatan memiliki nilai korelasi sebesar 0,803 dengan kepuasan kerja, sementara keadilan kompensasi menunjukkan korelasi sebesar 0,789 terhadap kepuasan kerja. Hasil ini lebih tinggi dari batas tabel (0,344), yang memiliki hubungan pengaruh kuat dan signifikan di antara kedua

variabel independen terhadap kepuasan kerja. Selain itu, promosi jabatan juga memiliki korelasi positif sebesar 0,858 dengan keadilan kompensasi, menandakan adanya keterkaitan yang erat di antara ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, promosi jabatan dan keadilan kompensasi secara bersamaan berdampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Analisi Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil SPSS Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.663	2.435

a. Predictors: (Constant), Keadilan Kompensasi, Promosi Jabatan

Sumber: Data Diolah, 2024

Koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square 0,683, mengindikasikan variasi sebesar 68,3% dalam kepuasan kerja karyawan dapat

dijelaskan oleh faktor keadilan kompensasi dan promosi jabatan. Sementara itu, 31,7% sebagian besar dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang

tidak menjadi fokus utama dalam studi ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square yang mencapai 0,663 menunjukkan relevansi dan efektivitas model regresi

ini dalam menggambarkan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil SPSS Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.670	4.242		2.044	.049
	Promosi Jabatan	.468	.190	.479	2.468	.019
	Keadilan Kompensasi	.334	.172	.378	1.946	.061

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah, 2024

Promosi jabatan menghasilkan nilai t 2,468 dan signifikan 0,019, mengindikasikan terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, mengingat signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, keadilan kompensasi menunjukkan nilai t sebesar 1,946 dengan signifikansi 0,061. Meskipun keadilan

kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja, pengaruhnya tidak menunjukkan signifikansi, karena nilai signifikansi melebihi 0,05. Promosi memiliki dampak yang lebih besar pada kepuasan kerja dibandingkan dengan keadilan kompensasi.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil SPSS Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.854	2	203.927	34.402	.001 ^b
	Residual	189.689	32	5.928		
	Total	597.543	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Keadilan Kompensasi, Promosi Jabatan

Sumber: Data Diolah, 2024

Analisis menunjukkan nilai F hitung 34,402 dan signifikan 0,001 lebih rendah dari 0,05. Menunjukkan Promosi Jabatan (X₁) dan keadilan kompensasi (X₂) secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini menegaskan bahwa model hubungan antara variabel yang dianalisis dalam penelitian ini memiliki relevansi dalam menjelaskan interaksi di antara variabel-variabel yang diteliti.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian dilakukan di Toko Hana Elektronik untuk menganalisis korelasi promosi jabatan dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil analisis, teridentifikasi bahwa:

1. Promosi jabatan (X₁) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), sementara keadilan kompensasi (X₂) tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial.
2. Secara bersamaan, promosi jabatan (X₁) dan keadilan kompensasi (X₂) memberikan dampak yang penting terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Menurut analisis ini, dapat dinyatakan bahwa promosi jabatan (X₁) menjadi komponen utama dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Toko Hana Elektronik. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperbaiki mekanisme promosi jabatan yang adil dan transparan, serta mempertimbangkan strategi yang lebih efektif

untuk memastikan keadilan kompensasi demi menjaga kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

5.2. Saran

Mengacu pada temuan dan kesimpulan dari penelitian ini, Keadilan Kompensasi (X_2) perlu ditingkatkan, terutama terkait pernyataan bahwa “Karyawan merasa Toko Hana Elektronik perlu mengubah sistem pemberian bonus”. Pemimpin Toko Hana Elektronik sebaiknya memberikan apresiasi kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan yang sesuai target, sehingga dapat menghindari potensi kesalahpahaman antara pimpinan dan karyawan. Selanjutnya, Promosi Jabatan (X_1) juga memerlukan perbaikan, khususnya dalam hal memastikan bahwa “Proses seleksi promosi jabatan dilakukan secara adil dan objektif”. Toko Hana Elektronik perlu menerapkan kebijakan promosi yang lebih transparan, adil. Dan berorientasi pada pengembangan karyawan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka. Terakhir, Kepuasan Kerja (Y) perlu ditingkatkan, terutama terkait kebebasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Toko Hana Elektronik disarankan untuk menyediakan dukungan sumber daya yang memadai agar karyawan dapat memaksimalkan kebebasan tersebut dan mencapai hasil kerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M., Musa, B. M., & Salisu, I. M. (2024). Effect Of Compensation Structure And Distributive Justice On Employees’ Job Satisfaction In Higher Educational Institutions In Gombe State. *Global Journal of Research in Business Management* 4(01). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10449600>
- Afif, M. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Restoran Cepat Saji McDonald’s di Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 3.
- Aisah, S., & Arjanggal, R. (2021). Peran Lingkungan Kerja Dan Persepsi Keadilan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 8(1), 79. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.03.007>
- Alam, I. A., & Monica, L. T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Amadi, C. O. & Godson, N. K. (2023). Promotion, Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Rivers State Civil Service. *International Journal of Sociology and Human Development*, 8(2), 1–23.
- Aminudin, A., Budiarti, Y., & Indarto. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Penjualan. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 126–134. <https://doi.org/10.31942/akses.v18i2.10130>
- Cay, S., Sumiaty., & Sumiaty, R. Y. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ceria Jusindo Nusantara Jakarta. *Research Journal of Accounting and Business Management*.
- Fajri, A. N., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya - Jawa Timur). 29(1), 67–76.
- Firmansyah., Alfisah, E., & Wicaksono, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Togu Pancing Banjarmasin. 0–9.
- Mihdar, F. & Andala (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. 75–82.
- Nugraheni, A. D. P. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dosen Dan Staf Fakultas Bahasa Dan Seni UKSW Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–23.
- Rahman, M. F. W. & Kistyanto, A. (2019). Hubungan Antara Iklim Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 410–429.
- Torre, E. Della, Pelagatti, M., & Solari, L. (2015). Internal and external equity in compensation systems, organizational absenteeism and the role of explained inequalities. *Human Relations*, 68(3), 409–440. <https://doi.org/10.1177/0018726714528730>
- Widjaya, H., Budiono, H., Wiyanto, H., & Dharmawan, F. (2021). Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Promosi Jabatan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 1049–1058.
- Widyati, S. R., & Kusumawardhany, P. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Permata Jaga Karya, Denpasar. *Forum Manajemen*, 18(1), 1–14