



---

## Hubungan antara Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Di PT X

Diyana Thongka<sup>1</sup>, Reny Yuniasanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Mercu Buana Yogyakarta

reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.X. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sebanyak 60 karyawan PT.X. Instrument data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Promosi Jabatan dan Skala Kepuasan Kerja. Uji hipotesis menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan *Software SPSS Versi 25.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi  $p = 0.001$  maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT.X. Kemudian dilihat dari angka koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar  $(R) = 0,420$ . Menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel promosi jabatan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.X berada dalam kategori sedang Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi peluang promosi jabatan pada karyawan PT.X maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya, begitupula sebaliknya semakin rendah peluang promosi jabatan pada karyawan PT.X maka semakin rendah pula kepuasannya. Serta memiliki kontribusi sebesar 17,6% terhadap kepuasan kerja dan sisanya 82,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Melalui hasil penelitian ini dapat menjadi informasi intervensi peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui adanya program-program promosi jabatan di perusahaan yang diselenggarakan berkala.

**Kata Kunci :** promosi jabatan, kepuasan kerja, perusahaan

### Abstract

*This study aims to determine the relationship between job promotion and job satisfaction of PT.X employees. The sampling technique used in this study is purposive sampling. A total of 60 PT.X. The data instruments used in this study were the Job Promotion Scale and Job Satisfaction Scale. Hypothesis testing using the product moment correlation test with the help of SPSS Software Version 25.0 for Windows. The results of the study showed that a significance value of  $p = 0.001$  was obtained, so it can be said that there is a positive relationship between job promotion and job satisfaction of employees at PT.X. Then seen from the correlation coefficient figure, a value of  $(R) = 0.420$  was obtained. Showing the strength of the relationship between job promotion variables and job satisfaction of PT.X employees is in the moderate category. So it can be concluded that the higher the opportunity for job promotion in PT.X employees, the higher the level of job satisfaction, and vice versa, the lower the opportunity for job promotion in PT.X employees, the lower their job satisfaction. And has a contribution of 17.6% to job satisfaction and the remaining 82.4% is influenced by other variables not examined in this study. The results of this research can provide information on interventions to increase employee job satisfaction through periodic promotion programs in the company.*

**Keywords:** job promotion, job satisfaction, company



## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu hal yang penting dalam menjalankan Perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Bahri & Nisa, 2017). Banyaknya rintangan di tengah era globalisasi, mengharuskan organisasi maupun Perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik dan memiliki keahlian khusus untuk dapat mendongkrak keunggulan kompetitifnya (Harahap & Khair, 2019). Karyawan merupakan sumber daya yang menjadi aset bagi suatu perusahaan bahwa karyawan menjadi perencanaan, pelaksanaan, sehingga pengendalian yang berperan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan harus dapat memberikan kenyamanan agar karyawan dapat maksimal dalam mengerjakan tugasnya. Kenyamanan dalam bekerja akan membuat Karyawan ataupun sumber daya manusia betah dalam pekerjaannya (Wiliandari, 2019). Menurut hasil survei melalui situs *Jobstreet*, survey pada bulan Oktober 2014, kepada 17,623 responden pada awal bulan Oktober 2014 tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Dari hasil survei tersebut didapatkan hasil bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor, yaitu 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, 60% responden mengaku tidak memiliki jenjang karier dikantornya, 85% responden mengaku tidak memiliki *work-life balance*, dan 53% karyawan mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer (Jobstreet, 2022).

Survey *Jobstreet* pada tahun 2015 sampai dengan 2016 menyatakan bahwa 4.331 karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Dari data tersebut diperoleh sebanyak 77% karyawan merasa tidak puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan (Jobstreet, 2022). Survey *Jobstreet* yang bertajuk "*Happy is a Better Job*" yang dilaksanakan pada bulan Mei 2015, terhadap 2.324 responden di Indonesia dengan bidang pekerjaan dan level karir yang beragam. Hasil survei menunjukkan bahwa sebanyak 73% responden merasa tidak bahagia dengan pekerjaan mereka saat ini. Ketidakpuasan para pekerja dengan sistem dan proses kerja yang dianut oleh perusahaan menjadi alasan ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu, jenjang karir yang lambat dan minimnya program pengembangan karyawan, dan alasan terbanyak disebabkan masalah gaji, fasilitas dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja (Jobstreet, 2022). PT. X memiliki karyawan yang berjumlah 60 orang. PT. X memiliki berapa divisi yaitu operasional, marketing, *account solution* setiap divisi memiliki tugas dan peran masing-masing. Divisi operasional memiliki tugas untuk kegiatan operasional seperti melayani konsumen serta mengecek pengajuan konsumen. Divisi marketing bertugas melakukan penjualan serta mengajukan aplikasi kredit serta survey. Divisi *account solution* bertugas dalam melakukan penagihan terhadap konsumen yang bermasalah seperti telat pembayaran cicilan. Untuk dapat



menjalankan kinerjanya dengan optimal, diperlukan perusahaan yang sangat memperhatikan karyawannya agar memiliki kualitas kerja yang baik, sehingga ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik diprediksikan akan memberikan dampak positif dalam menyelesaikan tugas maupun target yang diberikan perusahaan. Peneliti melakukan wawancara pada 5 karyawan di PT. X pada tanggal 13 Oktober 2023 Berdasarkan hasil wawancara didapatkan hasil bahwa 3 dari 5 karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Pada aspek kerja secara menantang, 3 dari 5 karyawan merasa mendapatkan tekanan dan tuntutan harus mencapai target sehingga membuat karyawan bekerja lebih berat dari biasanya untuk memenuhi segala tuntutan yang ada. Pada aspek ganjaran yang pantas, 4 dari 5 karyawan merasa gaji maupun bonus yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja serta tuntutan yang di terima. Pada aspek kondisi kerja, 3 dari 5 karyawan mengatakan belum nyaman saat bekerja dikarenakan fasilitas yang kurang memadai oleh perusahaan tersebut. Pada aspek kesesuaian kepribadian, terdapat 3 dari 5 karyawan mengatakan pekerjaannya saat ini belum sesuai dengan apa yang diharapkan, dan pekerjaan yang dijalani saat ini juga tidak sesuai latar pendidikan karyawan. Pada aspek rekan kerja yang mendukung, 2 dari 5 karyawan merasakan kekeluargaan tanpa adanya senioritas, maka karyawan perusahaan bisa mudah bersosialisasi serta merasakan kenyamanan. Berdasarkan data hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Robbins (2015) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat melalui 5 aspek yaitu kerja secara menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan perlu adanya rekan kerja yang mendukung. Kerja secara menantang merupakan karyawan yang memperoleh kesempatan menggunakan ketrampilan, kemampuan serta kebebasan dalam mengerjakan pekerjaannya secara mental menantang. Ganjaran yang pantas merupakan karyawan yang merasa memperoleh kepedulian dan kenyamanan dari lingkungan perusahaan yang mendukung individu untuk terus tumbuh dan merasa lebih dari sekedar mendapatkan uang ataupun prestasi. Kondisi kerja yang mendukung merupakan karyawan yang memperoleh lingkungan kerja yang positif, yang membuat individu nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan merupakan karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya yang sekarang sesuai dengan bakat serta kemampuan yang dimilikinya. Kemudian yang terakhir rekan kerja yang mendukung merupakan individu yang memiliki rekan kerja yang saling bekerjasama, saling support, memberikan semangat satu sama lain menciptakan lingkungan yang baik. Ardana (2012) menyatakan bahwa promosi jabatan merupakan proses peralihan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tingkat hierarki yang lebih tinggi membawa tanggung jawab yang lebih besar daripada sebelumnya. Ardana (2012) mengidentifikasi empat aspek promosi jabatan, yaitu senioritas, prestasi, loyalitas, dan kejujuran.



Hasil penelitian oleh Widiyanti & Sujana (2022) berjudul "Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Berliando Mitra Abadi, Denpasar" menunjukkan bahwa promosi jabatan dan pengawasan memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan, dan tingkat kepuasan kerja bervariasi di antara karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki perasaan positif terhadapnya, terutama jika hasil kerja yang dihasilkan dianggap adil dan memuaskan. Pemberian promosi kepada karyawan mencerminkan kepercayaan dan penghargaan atas kemampuan yang dimilikinya. Penelitian lain oleh Afriyanti & Susanti (2019) menegaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kaitan yang erat antara promosi jabatan dan kepuasan kerja terlihat dari fakta bahwa ketidaksesuaian dalam proses promosi, terutama jika tidak mempertimbangkan keterampilan dan kemampuan bawahan serta tidak sesuai dengan kebijakan promosi yang berlaku, dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan (Widiyanti & Sujana, 2022).

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengajukan rumusan masalah: "Apakah adanya hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. X?"

## METODE

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan *googleform*. Dalam penelitian ini populasi karyawan merupakan PT X yang berjumlah 60 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode penelitian ini dilakukan dengan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala promosi jabatan dan kepuasan kerja. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment pearson* dengan menggunakan SPSS Versi 25.0 *for windows*.

## HASIL

### Deskripsi Data Penelitian

#### Deskripsi Data Kepuasan Kerja Dan Promosi Jabatan

Variabel	N	Mean	Data Hipotetik		SD	Mean	Data Empirik		SD
			Skor				Skor		
			Min	Max			Min	Max	
Kepuasan Kerja	60	45	18	72	9	43.2	39	48	2.48



---

Promosi Jabatan	60	42.5	17	68	8.5	43.1	39	47	1.89
--------------------	----	------	----	----	-----	------	----	----	------

---

**Keterangan:**

- N = Jumlah Subjek
- Mean. = Rata-rata
- Min = Skor minimal atau terendah
- Max = Skor maksimal atau tertinggi
- SD = Standar Deviasi

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari skala promosi jabatan dan kepuasan kerja digunakan untuk dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan skor empirik. Adapun, skor hipotetik dan skor empirik yang dideskripsikan yaitu skor minimum, maksimum, *mean*, *range* dan standar deviasi. Berdasarkan hasil analisis skala kepuasan kerja yang memiliki jumlah aitem 18 sebanyak 18 aitem dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Data hipotetik skor minimum adalah  $1 \times 18 = 18$  dan skor maksimum  $4 \times 18 = 72$ , dengan rata-rata  $(72 + 18) : 2 = 45$ , dan standar deviasi  $(72 - 18) : 6 = 9$ . Sedangkan, hasil data empirik yaitu skor minimum 39, skor maksimal 48, dengan rata-rata (*mean*) 43,2, dengan standar deviasi 2,48. Berdasarkan analisis skala promosi jabatan diperoleh data hipotetik skor minimum subjek yaitu  $1 \times 17 = 17$  dan skor maksimum  $4 \times 17 = 68$ , rata-rata  $(17 + 68) : 2 = 42,5$ , dan standar deviasi  $(68 - 17) : 6 = 8,5$ . Sedangkan, hasil data empirik yaitu skor minimum 39, skor maksimal 47, dengan rata-rata (*mean*) 43.1 dengan standar deviasi 1,89.

**Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	Sig(p)	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0,070	$p > 0.050$
2.	Promosi Jabatan	0,062	$p > 0.050$

Berdasarkan hasil uji normalitas untuk variabel kepuasan kerja diperoleh K-S Z = 0,110 dengan  $p = 0,070$  hal ini dapat diartikan sebaran data untuk variabel kepuasan kerja mengikuti sebaran data normal. Hasil uji normalitas untuk variabel promosi jabatan diperoleh nilai K-S Z = 0,111 dengan  $p = 0,83$ , berarti sebaran data variabel promosi jabatan mengikuti sebaran data normal.



### Uji Linieritas

Hasil uji linearitas diperoleh nilai  $F = 446.11$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,050$ ) yang mana hal ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel yaitu promosi jabatan dan kepuasan kerja merupakan hubungan yang linear.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0.420 dengan nilai signifikansi  $p = 0.001$  ( $p < 0.050$ ), berarti ada hubungan positif antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. X. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi peluang promosi jabatan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di PT. X. Sebaliknya, semakin rendah peluang promosi jabatan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. X. Sementara itu, Hasil analisis data penelitian ini menggunakan nilai koefisien determinan ( $R^2 = 0.176$ ) menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan yang dimiliki karyawan PT.X menunjukkan kontribusi sebesar 17,6% terhadap kepuasan kerja dan sisanya 82,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DISKUSI

Penelitian yang dilakukan melibatkan 60 karyawan PT.X. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. X. Hal ini sesuai dengan hasil analisis uji korelasi *product moment* yang memperoleh nilai koefisien sebesar 0.420 yang bernilai positif dengan nilai signifikansi  $p = 0.001$  ( $< 0.050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja pada PT.X diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh widiantari & sujana (2022) dalam judul Pengaruh promosi jabatan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersamaan antara promosi jabatan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Afrianti dan Susanti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh



promosi jabatan. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian widiantari & sujana (2022) dan Afrianti dan Susanti (2019) menunjukkan hal yang sama, bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Terdapat beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu subjek Pada hasil penelitian dapat diketahui bahwa umur 20 hingga 25 tahun memiliki kepuasan kerja yang sedang. Hal tersebut menyebabkan adanya perbedaan data awal dengan hasil penelitian yang mana pada data awal wawancara didapati bahwa kepuasan kerja karyawan yang diwawancarai memiliki usia 31 hingga 35 tergolong memiliki kepuasan kerja yang rendah. Menurut Ghiselli and Brown dalam (As'ad, 2004) dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 31 tahun hingga 35 tahun merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan yang ia jalani. Menurut Hurlock (2003) pada usia dewasa individu cenderung mencoba dan menentukan mana yang sesuai dan yang dirasa dapat memberikan kepuasan pada dirinya. Berdasarkan sidebet theory (dalam) karyawan yang memiliki masa kerja yang lama cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah, sehingga masa kerja 1 hingga 5 tahun memiliki kepuasan kerja yang tinggi sesuai dengan hasil penelitian yang didapati bahwa masa kerja 1 hingga 5 tahun memiliki kategorisasi kepuasan kerja yang tinggi.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X. Ini mengindikasikan bahwa semakin besar peluang promosi jabatan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT X, dan sebaliknya, semakin kecil peluang promosi jabatan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan PT X. Promosi jabatan yang diterima oleh karyawan PT X memberikan kontribusi sebesar 17,6% terhadap kepuasan kerja, sementara 82,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Mudiarta Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia, Cetakan Pertama*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.



- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurlock, E. B. (2003). *Psikologi perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Jobstreet. (2022). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Jobstreet. (2022). 77,34% Karyawan Tidak Puas dengan Tunjangan yang Diterima. <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/7734-karyawan-merasa-tidak-puas-dengan-tunjangan-yang-diterima>.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Widiantari, N. K., & Sujana, I. N. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Berliando Mitra Abadi di Denpasar. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 249–255
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society: Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>