

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT PICU MANUNGGAL SEJAHTERA DENPASAR

Ni Putu Yunita Suwintari

Pemberian promosi jabatan yang sesuai dengan keahlian dan dedikasi dalam bekerja, merupakan cara yang dilakukan pimpinan perusahaan untuk memberikan dorongan berupa kompensasi kepada karyawan agar merasa puas bekerja didalam perusahaan. Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan memperoleh status yang lebih tinggi.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Picu Manunggal Sejahtera Denpasar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, Metode pengumpulan sampel dengan metode sensus. Teknik analisis dengan analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi, uji F dan uji-t.

Hasil penelitian Hasil uji F diperoleh promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, karena F_{hitung} sebesar $4,214 > F_{tabel}$ sebesar 3,29 dengan sig 0,024 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$ artinya bila promosi jabatan dan kompensasi ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil uji t promosi jabatan ditemukan nilai t_{hitung} sebesar $2,228 > t_{tabel} = 1,685$ dan tingkat sig = $0,033 < \alpha = 0,050$ berarti promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bila promosi jabatan ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil uji t kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,400 > t_{tabel} = 1,685$ dan tingkat sig = $0,022 < \alpha = 0,050$ berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu karyawan maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja sesuai dengan keahlian, dan jerih payahnya masing-masing (Hasibuan, 2011).

Faktor promosi jabatan sebagai penghargaan atas pengorbanan tenaga dan keahliannya serta perlakuan yang adil dip perusahaan, sebab setiap orang yang bekerja pada perusahaan tidak lepas dari motif manfaat yang diperoleh dari bekerja (Gardjito, 2014). Pemberian promosi jabatan yang sesuai dengan keahlian dan dedikasi dalam bekerja, merupakan cara yang dilakukan pimpinan perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar merasa puas bekerja didalam perusahaan. Promosi jabatan adalah perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi (Siagian, 2011). Promosi jabatan diukur dengan indikator; kejujuran karyawan, disiplin kerja

karyawan, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan dan komunikasi (Hasibuan, 2012). Penelitian Fathonah dan Utami (2013) menemukan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya adanya peningkatan promosi jabatan yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Disamping pemberian promosi jabatan yang adil kepada karyawan, kompensasi yang diberikan dapat menjamin penghidupan karyawan dan keluarganya yang layak akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Indra, 2014). Bila karyawan puas dalam melaksanakan tugas sehari-hari maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan atau kondisi perusahaan itu sendiri, sehingga tidak mempengaruhi efisiensi perusahaan. Heidjrahman (2011) menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang biasa diterima oleh karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Penelitian Indra (2014) menemukan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya semakin meningkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Gardjito (2014) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini berarti bila kompensasi ditingkatkan maka maka kepuasan kerja akan meningkat.

Permasalahan kompensasi pada PT Bank Perkreditan Rakyat Picu Manunggal adalah gaji yang diterima karyawan lama yang tidak menjabat masih berdasarkan UMR Kota Denpasar, sedangkan karyawan baru yang menjabat mendapatkan tunjangan jabatan. Hal ini menimbulkan kecemburuan sosial seperti karyawan lama yang tidak mendapatkan promosi jabatan, malas melaksanakan tugas dan bahkan ada yang mengundurkan diri dari perusahaan (wawancara pada tanggal 25 September 2017, dengan Yunda Katarina karena mendapat perlakuan tidak adil dari perusahaan). Berdasarkan fenomena tersebut di atas maka dalam penelitian ini mengambil judul “Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Picu Manunggal Sejahtera Denpasar”

KAJIAN LITERATUR

Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih dari jabatan sebelumnya. Indikator promosi jabatan yaitu: Kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja Sama, kecakapan yaitu karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif.

Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang biasa diterima oleh karyawan atas kinerja yang disumbangkan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Picu Manunggal Sejahtera Denpasar. Indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji/Upah yaitu gaji/upah yang diterima karyawan setiap bulan sebagai balas jasa atas hasil kerjanya.
2. Insentif yaitu tambahan pengasilan atas keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
3. Tunjangan asuransi kesehatan yaitu kompensasi berupa tunjangan asuransi yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah.

4. Fasilitas kantor yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan seperti kendaraan bermotor untuk menunjang kelancaran tugas operasional perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang ditetapkan (Cardoso 2011). Kepuasan kerja adalah ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja sesuai dengan keahlian, dan jerih payahnya masing-masing karyawan. Indikator kepuasan kerja yaitu :Kerja yang secara mental menantang, 2) Ganjaran yang pantas 3) Kondisi kerja yang mendukung, 4) Rekan sekerja 5) Kesesuaian pribadi pada pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode populasi atau sensus dan semua populasi yang dipakai sebagai sampel yaitu sebanyak 30 orang responden pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Picu Manunggal Sejahtera Denpasar. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, uji F dan Uji t.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis Penelitian

Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja

Apabila karyawan jujur, disiplin, berprestasi dalam melaksanakan tugas, karyawan juga bekerjasama dalam melaksanakan tugas, loyal terhadap perusahaan dan komunikatif dalam menyelesaikan tugas serta karyawan diberikan kebebasan dalam mengikuti pendidikan maka karyawan akan mendapatkan promosi jabatan, hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Engko dan Gunarso (2012) menemukan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Fathonah dan Utami (2013) juga menemukan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: promosi jabatan berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Apabila karyawan mendapatkan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, diberikan insentif dan diberikan bantuan dana untuk membayar BPJS serta karyawan diberikan fasilitas kerja maka karyawan akan berusaha bekerja untuk mencapai target, hal ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Murhanudin (2015) menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Suherman (2015) juga menemukan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

H2: kompensasi berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 16,713 + 0,568 X_1 + 0,720 X_2$, berdasarkan persamaan garis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : $a = 16,713$ artinya apabila nilai promosi jabatan (X_1) dan kompensasi (X_2) sama dengan nol maka nilai kepuasan kerja 16,713. $b_1 = 0,568$ artinya apabila nilai promosi jabatan (X_1) naik maka nilai kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,568 dengan asumsi nilai kompensasi (X_2) tetap. $b_2 = 0,720$ artinya apabila nilai kompensasi (X_2) naik maka nilai kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,720 dengan asumsi nilai promosi jabatan (X_1) tetap.

Hasil analisis korelasi (R) sebesar 0,457. Ini berarti terdapat hubungan yang sedang antara promosi jabatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karena angka 0,457 berada di antara 0,400 dan 0,59.

Hasil analisis determinasi diperoleh dari besarnya *Adjusted R Square* pada tabel 5.16 sebesar 0,159. $D = 0,159 \times 100\% = 15,9\%$. Koefisien determinasi sebesar 15,9%, artinya promosi jabatan (X_1) dan kompensasi (X_2) mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 15,9%. Sisanya sebesar 84,1% ($100\% - 15,9\%$) dijelaskan oleh faktor. Hasil uji t promosi jabatan ditemukan nilai $t_{hitung} = 2,228 > t_{tabel} = 1,685$ dan tingkat $sig = 0,033 < \alpha = 0,050$ berarti promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bila promosi jabatan ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Hasil uji t kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,400 > t_{tabel} = 1,685$ dan tingkat $sig = 0,022 < \alpha = 0,050$ berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, maka dalam skripsi ini penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut :

Hasil uji t promosi jabatan ditemukan nilai $t_{hitung} = 2,228 > t_{tabel} = 1,685$ dan tingkat $sig = 0,033 < \alpha = 0,050$ berarti promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bila promosi jabatan ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hasil uji t kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,400 > t_{tabel} = 1,685$ dan tingkat $sig = 0,022 < \alpha = 0,050$ berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Cardoso, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Engko dan Gudono, 2012. Pengaruh Kompleksitas Tugas, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Auditor di Yogyakarta *Jurnal JAAI*. Vol 11 No2.
- Fathonah dan Utami, 2013. Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, *Jurnal Excellent*, 1 (1) h: 4-8.
- Gardjito, 2014. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gagian Produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 13.
- Ghozali. Iman, 2016. Pengantar Statistik Untuk Bisnis PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Melayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksra.
- Heidjrahman, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Mandar Maju
- Indra, 2014. Pengaruh Gaya Kepmimpinan, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Baja Santoso Surabaya *Jurnal The Winners*. Vol 0802-0200.

- Manullang, 2010. *Manajemen Personalialia*.Jogyakarta. Universitas Gajahmada.
- Martoyo, 2012.*Manajemen Personalialia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Masrukhin dan Waridin, 2013.Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kota Malang. *Jurnal ekonomi dan Bisnis* Vol 7 No2.
- Murhanudin, 2015.Pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Abadi Surabaya.
- Namawi.H, 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta Penerbit UGM.
- Nitisemito, AS, 2010. *Manajemen Personalialia*, Jakarta. Dhalia Indonesia.
- Santoso, Singgih. 2011. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*. PT. Elex Media Jakarta, Komputindo.
- Sedarmayanti, 2012.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandiri Maju Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Suherman, 2015. Pengaruh kompleksitas tugas, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumen Raya Surabaya.
- Sutarto, 2011. Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Tohardi, Ahmad. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maj