

Pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia

Sinthiana Monica Septiani^{1)*}, Fidellis Wato Tholok²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾sinthiana.monica@gmail.com

²⁾fidelljst@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022

Kata kunci:

Promosi Jabatan
Pengembangan Karir
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja

Abstrak

Penulisan skripsi ini memiliki tujuan untuk memprediksi adakah pengaruh promosi jabatan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia.

Analisis linear berganda didapat dari persamaan $Y = 1,753 + 0,468(X1) + 0,269(X2) + 0,260(X3)$, hasil koefisien korelasi didapat dari nilai koefisien korelasi promosi jabatan 0,767, pengembangan karir 0,724, dan juga lingkungan kerja 0,705. Maka kesimpulannya adalah pengaruh promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bisa dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil analisis uji f diperoleh nilai fhitung promosi jabatan sebesar 145,585, nilai fhitung pengembangan karir sebesar 92,164, dan nilai fhitung lingkungan kerja sebesar 68,809, dengan nilai ftabel sebesar 2,69. Kesimpulannya adalah variabel promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji t diperoleh nilai thitung promosi jabatan 4.379, thitung pengembangan karir 3.017 dan thitung lingkungan kerja 2.910, dengan ttabel 1,98373 yang didapatkan dari distribusi $df = 104 - 3 = 101$, dengan angka signifikan 0,05. Kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

I. PENDAHULUAN

Untuk menghadapi persaingan bisnis di masa ini, setiap perusahaan harus selalu siap untuk menghadapi persaingan yang ada. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan di tengah – tengah persaingan. Suatu organisasi atau perusahaan harus memahami setiap individu yang ada didalam perusahaan tersebut agar menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Nilai produktivitas dan hasil kerja karyawan didalam suatu organisasi ataupun perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor antara lain promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Pujiarti, 2019, p. 3) “Sumber daya manusia merupakan sekelompok orang yang memiliki fungsi penting untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut (Andy & Sutrisna, 2018) “Sumber daya manusia merupakan sebuah harta yang dikatakan penting dan semua perusahaan harus memilikinya”.

Menurut (Kusnawan, Agus, Andy, Eso Hernawan, Diana Silaswara, 2020) di kutip oleh (Gunawan et al., 2021, p. 3) “*Today's condition must be better than yesterday, and tomorrow's quality of life must be better than today*”.

Menurut (Silaswara, Diana, Parameswari, Rinintha, Kusnawan, Agus, Hernawan, Eso, 2021) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pencapaian suatu pemahaman fungsi dan peran manajemen SDM dalam sebuah perusahaan”.

Promosi Jabatan

Menurut (Ichsan & Nasution, 2020, p. 460) menyatakan bahwa :
“Promosi jabatan adalah tindakan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada, perusahaan juga berusaha untuk memberikan motivasi untuk para karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien, juga tidak menimbulkan rasa bosan pada pekerjaannya”.

Menurut Mora Z dalam (Ichsan & Nasution, 2020, p. 460) menyatakan bahwa :
“Promosi jabatan adalah suatu bentuk apresiasi kepada karyawan untuk memberikan kesempatan membangun kreativitas dan inovasinya, agar kinerja yang dihasilkan menjadi sangat baik, sehingga meningkatkan pendapatan yang maksimal bagi perusahaan”.

Menurut Flippo dalam (Hasibuan, 2016, p. 15) menyatakan bahwa :
”Promosi jabatan merupakan kenaikan kedudukan dari suatu posisi awal ke tingkat posisi yang lebih tinggi”.

Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam (Sinambela, 2016, p. 260) menyatakan bahwa :
“Pengembangan karir adalah suatu rencana meningkatkan karir personel yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Menurut Mondy dalam (Sinambela, 2016, p. 260) menyatakan bahwa :
“Pengembangan karir merupakan kumpulan aktivitas untuk menyiapkan seseorang untuk mencapai kemajuan yang diinginkan”.

Menurut Simamora dalam ((Robith, 2019, p. 125) menyatakan bahwa :
“Pengembangan karir yaitu salah satu cara pendekatan untuk memastikan ketersediaan orang yang memiliki pengalaman dalam bidang yang dibutuhkan”.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Robith, 2019, p. 152) menyatakan :
“Lingkungan kerja adalah seluruh area yang dihadapi dengan melihat seseorang bekerja dengan cara kerjanya sendiri juga dengan otoritas kerjanya sendiri maupun kelompok”.

Menurut Nitisemito dalam (Robith, 2019, p. 152) menyatakan :
“Lingkungan kerja merupakan hal-hal dalam kisaran para pekerja yang sangat memengaruhi pekerja untuk melakukan tugas yang dipercayakan”.

Menurut Pawirosumarto dalam (Hartanto & Turangan, 2021, p. 519) menyatakan bahwa :
“Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat pegawai dapat bekerja secara optimal, sehat, senang, aman, dan efisien”.

Kepuasan Kerja

Menurut (Sunnyoto, 2018, p. 210) menyatakan bahwa :
“Kepuasan kerja ialah suasana emosional yang menyenangkan dimana karyawan menyenangi pekerjaannya”.

Menurut Mangkunegara dalam (Akhmal et al., 2018) menyatakan bahwa :
“Kepuasan kerja ialah tingkat afeksi pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pegawai atas pekerjaannya”.

Menurut Mangkunegara dalam (Akhmal et al., 2018) menyatakan bahwa :
“Kepuasan kerja ialah tingkat afeksi pegawai terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pegawai atas pekerjaannya”.

III. METODE

Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2017) “Data Primer adalah sebuah data informasi dari narasumber melalui interaksi secara langsung”

Menurut (Sugiyono, 2017) “Data Sekunder adalah sebuah informasi dari media seperti buku dan jurnal – jurnal terdahulu”

Sumber Data

Sumber data primer didapatkan dari observasi secara langsung dengan objek yaitu, PT. Mutiara Maju Setia, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan wawancara langsung pada karyawan PT. Mutiara Maju Setia. Dan sumber data sekunder diperoleh dari prantara seperti buku dan jurnal referensi yang berhubungan pada sumber data yang analisa.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini memakai populasi dari seluruh karyawan PT. Mutiara Maju Setia yang berjumlah 104 karyawan. Sampel yang diambil berdasarkan random sampling, yang berarti jumlah responden keseluruhan yang di ambil sebanyak 104 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Populasi merupakan area general yaitu merupakan obyek atau subyek yang memiliki keunggulan dan karakter masing - masing yang dapat dipelajari dan dapat diberikan kesimpulan.”.

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah jumlah sebagian populasi tersebut. Seperti contohnya jumlah pegawai pada organisasi tertentu”.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan sebagai berikut :

1. Observasi

Dalam observasi dapat dilakukan secara langsung kepada objek yang diteliti. Untuk mencari tau pengaruh promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja di PT. Mutiara Maju Setia.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah teknik menyebarkan beberapa pertanyaan / pernyataan yang sudah ditetapkan dan telah disahkan kepada responden untuk di jawab.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan secara langsung memberikan pertanyaan kepada objek yang diteliti.

4. Studi Perpustakaan

Studi perpustakaan dilakukan dengan cara membaca referensi seperti buku serta jurnal – jurnal yang ada kaitannya dengan variabel yang diteliti.

Teknik analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Menyatakan adanya kecocokan dari data yang nyata pada objek dengan data yang telah ditetapkan dari penelitian”.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *pre-test* untuk mengetahui hasil dari setiap pertanyaan dari kuesioner yang telah disebarkan agar bisa digunakan menjadi alat ukur keadaan responden yang sebenarnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Uji reliabilitas yaitu menyatakan hasil yang sama dari pengukuran objek yang sama”.

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur yang berkonsentrasi terhadap instrumen. Sebuah data obyektif atau sebuah kuesioner bisa dinyatakan reliabel ketika jawaban tersebut dengan pertanyaan yang diberikan konsisten.

Data Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	58	55.8	55.8	55.8
Perempuan	46	44.2	44.2	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Tahun	29	27.9	27.9	27.9
26-30 Tahun	35	33.7	33.7	61.5
31-35 Tahun	28	26.9	26.9	88.5
≥ 36 Tahun	12	11.5	11.5	100.0
Total	104	100.0	100.0	

Tingkat_Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD-SMA	54	51.9	51.9	51.9
	D1-D3	23	22.1	22.1	74.0
	S1	27	26.0	26.0	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

IV. HASIL

1. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.767 ^a	.588	.584	1.778	.588	145.585	1	10	.000
2	.804 ^b	.646	.639	1.656	.058	16.549	1	10	.000
3	.821 ^c	.674	.664	1.598	.028	8.468	1	10	.004

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pengembangan Karir

c. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja

Tabel berikut menunjukkan hasil guna model 1 nilai koefisien korelasi (R) 0,767 dengan nilai (R square) 0,588 yang berarti pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai 58,8% dan sisanya 41,2% terpengaruh dengan faktor lain diluar variabel terkait. Guna model 2 menunjukkan nilai (R) sebesar 0,804 dengan nilai (R square) 0,646 yang berarti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja memiliki nilai 64,6% dan sisa 35,4% terpengaruh dengan faktor lainnya di luar variabel terkait, dan guna model 3 menunjukkan nilai (R) sebesar 0,821 dengan nilai (R square) 0,674 yang berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai 67,4% dan sisanya 32,6% terpengaruh dengan faktor lainnya di luar variabel terkait.

2. Tabel Uji Hipotesis
a. Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Model						
1	(Constant)	6.154	3.061		2.010	.047
	Promosi Jabatan	.895	.074	.767	12.066	.000
2	(Constant)	3.653	2.917		1.252	.213
	Promosi Jabatan	.596	.101	.511	5.907	.000
	Pengembangan Karir	.354	.087	.352	4.068	.000
3	(Constant)	1.753	2.890		.607	.546
	Promosi Jabatan	.468	.107	.401	4.379	.000
	Pengembangan Karir	.269	.089	.267	3.017	.003
	Lingkungan Kerja	.260	.089	.246	2.910	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Kuesioner Olahan SPSS 25

Tabel berikut menunjukkan hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,753 + 0,468 (X1) + 0,269 (X2) + 0,260 (X3)$$

Jika promosi jabatan mengalami kenaikan atau pengurangan 1 poin, alhasil kepuasan kerja akan terjadi kenaikan atau pengurangan sebanyak 0,468. Jika pengembangan karir kenaikan atau pengurangan 1 poin, alhasil kepuasan kerja akan terjadi kenaikan atau pengurangan sebanyak 0,269. Jika lingkungan kerja mengalami kenaikan atau pengurangan 1 poin, alhasil kepuasan kerja akan terjadi kenaikan atau pengurangan sebanyak 0,260.

Dari pengujian uji T hasil yang diperoleh adalah nilai thitung variabel promosi jabatan sebesar 4,379 > ttabel 1,98373, variabel pengembangan karir thitung sebesar 3,017 > ttabel 1,98373, dan variabel lingkungan kerja thitung sebesar 2,910 > ttabel 1,98373 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan nilai sig. diketahui bahwa nilai probabilitas promosi jabatan sebesar 0,000 < 0,05, pengembangan karir sebesar 0,003 < 0,05 dan lingkungan kerja 0,004 < 0,05 kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh signifikan atau dapat dikatakan promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460.369	1	460.369	145.585	.000 ^b
	Residual	322.545	102	3.162		
	Total	782.913	103			
2	Regression	505.779	2	252.889	92.164	.000 ^c
	Residual	277.135	101	2.744		
	Total	782.913	103			
3	Regression	527.415	3	175.805	68.809	.000 ^d
	Residual	255.498	100	2.555		
	Total	782.913	103			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

c. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pengembangan Karir

d. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Kuesioner Olahan SPSS 25

Dari tabel ANOVA berikut mendapatkan hasil :

Pada model 1 diperoleh nilai Fhitung 145,585 > nilai Ftabel 2,69 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005 kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Guna model 2 diperoleh nilai Fhitung 92,164 > nilai Ftabel 2,69 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005 kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Guna model 3 diperoleh nilai Fhitung 68,809 > Ftabel 2,69 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005 kesimpulannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat diartikan bahwa penelitian ini terbukti signifikan karena adanya pengaruh promosi jabatan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Dalam hasil penelitan juga pembahsan dari bab yang lebih dahulu, maka penulis mampu menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Promosi Jabatan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Maju Setia yaitu :

1. Kesimpulan Umum

a. Promosi Jabatan

Dari penelitian ini menunjukkan hasil kuesioner yang telah disebarakan oleh penulis dengan jumlah sampel 104 orang responden mengemukakan bahwa pengaruh promosi jabatan yang terjadi ialah sangat baik sehingga memiliki ikatan yang layak atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengembangan Karir

Dari penelitian ini menunjukkan hasil kuesioner yang telah disebarakan oleh penulis dengan jumlah sampel 104 orang responden mengemukakan bahwa pengaruh pengembangan karir yang terjadi ialah sangat baik sehingga memiliki ikatan yang layak atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Lingkungan Kerja

Dari penelitian ini menunjukkan hasil kuesioner yang telah disebarakan oleh penulis dengan jumlah sampel 104 orang responden mengemukakan yaitu pengaruh lingkungan kerja yang ada sangat kuat dan memiliki ikatan yang layak atau signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Kepuasan Kerja

Dari penelitian ini menunjukkan hasil kuesioner yang telah disebarakan oleh penulis dengan jumlah sampel 104 orang responden mengemukakan bahwa pengaruh promosi jabatan yang ada ialah sangat baik dan memiliki ikatan yang layak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Kesimpulan Khusus

1. Menurut pengujian hipotesis untuk variabel promosi jabatan didapatkan nilai thitung $4,379 > 1,98373$, uji hipotesis untuk variabel pengembangan karir diperoleh hasil thitung $3,017 > 1,98373$, uji hipotesis untuk variabel lingkungan kerja didapatkan nilai thitung $2,910 > 1,98373$. Sehingga dapat disimpulkan yaitu nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yang sebagaimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dinyatakan ada pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Besarnya Pengaruh Promosi Jabatan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 63,5% sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar penelitian ini. Besarnya Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 70% sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini dan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y) 73,1% sedangkan sisanya 26,9% yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07, 20–24.
- Andy, A., & -, S. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. 1.*
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta. III(2)*, 518–527.
- Hasibuan. (2016). PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 23(6), 4–34.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459–466. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.340>
- Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(Vol 17 No 1 (2019): Primanomics : Jurnal Ekonomi dan Bisnis), 3. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/87/50>
- Robith, S. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Silaswara, Diana, Parameswari, Rinintha. Kusnawan, Agus, Hernawan Eso, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1).* Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Membangun Tim Kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja).*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (ke-26).* Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.*