

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIOMAS ADISATWA KISARAN

Durahman Marpaung^{1*}, Surya Bakti²

^{1,2}Manajemen, STIE Muhammadiyah Asahan

Email: durahmanmarpaung1502@gmail.com

Abstrak

Kemampuan seorang karyawan dalam bekerja dengan kualitas dan kuantitas kerja yang baik memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Seorang pimpinan akan dengan mudah mengarahkan bawahannya dalam menjalankan rencana kerja yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kisaran. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi dan sampel yaitu karyawan tetap PT. Ciomas Adisatwa Kisaran sebanyak 75 orang yang dipilih secara random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa promosi jabatan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kisaran.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Kepuasan, Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pada dasarnya ingin memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang mampu bekerja dengan sangat baik. Namun kenyataannya masing-masing karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Terdapat karyawan yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi tetapi ada pula sebaliknya (Chaniago, 2018). Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia akan mengatur dan mengolah sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi – strategi khusus dalam mencapai tujuannya (Nasib; Ratih Amelia, 2018).

Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus terus dikembangkan, karena tidak seperti halnya mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya, manusia selalu mengalami perkembangan dan perubahan yang disitu akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah dipandang sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan (Fadli, 2020). Namun terkadang masih terdapat karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya secara baik dan efektif, Sehingga ini menjadi suatu hambatan yang dihadapi perusahaan karena karyawan tidak melakukan pekerjaannya secara baik. Oleh karena itu, perusahaan berupaya memperbaiki sumber daya manusia yang ada sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. dalam meningkatkan kinerja karyawan, harus diperhatikan lingkungan kerja seperti kondisi ruangan tempat bekerja maupun hubungan antar karyawan dan atasan, karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018).

PT. Ciomas Adisatwa Kisan merupakan perusahaan yang bergerak pada pengolahan pakan ternak. Kebutuhan pesanan yang diminta oleh para distributor menuntut majemen PT. Ciomas Adisatwa Kisan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Kemampuan dalam memenuhi target pesanan dengan memaksimalkan sumber daya manusia, bahan baku dan mesin memang harus dilakukan dengan semaksimal mungkin. Akan tetapi masalah yang ada di lapangan, saat ini kinerja karyawan belum secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Tingginya angka absensi membuat tim produksi merasa kewalahan dalam mengatur dan mengarahkan karyawan yang ada dalam mencapai target pesanan. Jika hal ini terus berlanjutnya, maka dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap ketidakmampuan manajemen dalam memenuhi pesanan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dengan meninjau langsung ke lapangan serta mewawancarai sebagian karyawan tentang kurang maksimal kinerja karyawan yaitu faktor promosi jabatan yang ada di PT. Ciomas Adisatwa Kisan. Selama ini kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan hanya berdasarkan kedekatan antara pimpinan dengan bawahan. Kemudian rasa tidak nyaman bekerja juga banyak dirasakan karyawan. Selama ini pembayaran lembur tidak sesuai dari tanggal yang ditentukan. Pembayaran lembur juga dilakukan bertahan tidak secara penuh diterima oleh karyawan. Sehingga hal ini berdampak kepada sering atau banyak karyawan yang melakukan tidak masuk bekerja tanpa alasan yang jelas.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja karyawan salah satu dimensi untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bekerja. Kinerja merupakan suatu prestasi atas pencapaian kerja. Motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan faktor pembentuk utamanya (Fajrin, 2018). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu 1) efektifitas dan efisiensi, 2) otoritas dan tanggung jawab, 3) disiplin kerja, dan 4) inisiatif. Untuk mengukur kinerja dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan (Sutrisno, 2016).

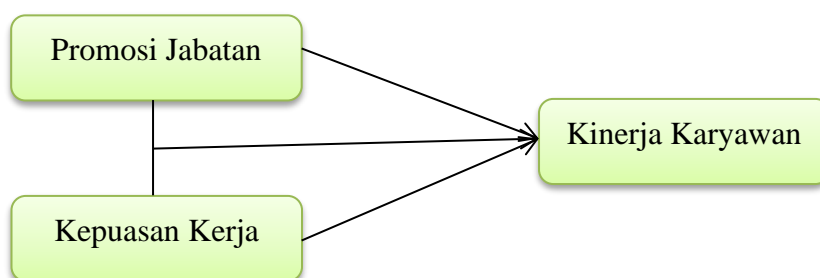
Promosi Jabatan

Sebagai karyawan semua berharap mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sekarang. Mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dengan beban kerja yang ada tentunya berpeluang untuk mendapatkan promosi jabatan. Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lainnya (Nasib, 2020). Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Promosi jabatan juga dapat diartikan sebagai pengembangan karir seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan. Promosi mempunyai peranan penting bagi pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan adanya promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (Authority), tanggung jawab (Responsibility), serta penghasilan (Outcomes) yang semakin besar bagi pegawai (Setiawan, 2018)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan satu dari sekian aspek penting yang berpengaruh terhadap produktivitas setiap individu atau karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau instansi. Kepuasan kerja diperlukan karena sebagian besar waktu manusia diluangkan di lokasi tempat dia bekerja (Utari, 2020). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perbandingan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang mereka yakini seharusnya diterima. Jika jumlah penghargaan yang mereka yakini seharusnya mereka terima lebih rendah dari penghargaan yang ternyata mereka terima, maka pegawai tidak akan merasa puas dengan apa yang telah mereka terima, sehingga mereka tidak akan merasa ada sokongan dalam komitmen untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka (Sinaga, 2020). Kemudian masalah kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan memanglah sangat sulit untuk dipastikan. Karena rasa puas cenderung berubah dari waktu ke waktu (Nirmalasari; Ratih Amelia, 2020).

Berdasarkan analisis teori di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2: Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kisaran.
- H2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kisaran.
- H3: Terdapat pengaruh promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kisaran.

METODE

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian penulis menggunakan metode: Metode Penelitian Kausal Komperatif dan Eksperimental : Penelitian yang menunjukkan arah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Rusiadi, Nur Subianto, 2014).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap PT. Ciomas Adisatwa Kisaran yang berjumlah 145 orang. Tekni penarikan sampel menggunakan purposive random sampling. Dimana peneliti memilih 75 karyawan dipilih secara acak untuk dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan

juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dalam jumlah respondentil sedikit. Penulis melakukan serangkaian tanya jawab secara langsung dengan karyawan di perusahaan tersebut untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan hal-hal lain yang diperlukan untuk meneliti lebih lanjut (Sugiono, 2017).

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan cara melakukan analisis terhadap semua catatan dan dokumentasi yang dimiliki oleh organisasi yang terpilih sebagai objek penelitian, atau data dari individu sebagai objek penelitian". Penulis mengumpulkan data sekunder yang berkaitan dengan masalah judul dan mempelajari teori-teori dan literatur yang diharapkan dapat menyelesaikan masalah yang ada (Ghazali, 2013)

3. Observasi

Observasi sangat bermanfaat dalam penelitian. Observasi adalah proses pengumpulan yang dilakukan dilapangan berupa mengajukan pertanyaan secara langsung untuk mendapatkan data-data yang diperlukan (Sujarweni, 2015).

4. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi Arikunto, 2012).

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel promosi jabatan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,210 > t_{tabel} 1,983$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel promosi jabatan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kisaran. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pebri, 2020)(Ballian, 2020)(Mustika, 2019) yang menyatakan bahwa ketika promosi jabatan berjalan dengan baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan, maka hal ini akan memicu pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,492 > t_{tabel} 1,983$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kisaran. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja (Anw, 2021)(Irma & Yusuf, 2020)(Subagja, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa ketika rasa puas bekerja ini ada didalam diri karyawan maka akan berdampak kepada semakin baiknya kualitas dan kuantitas kerjanya.

Pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 95,361 > F_{tabel} 3,71$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kisaran. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh

(Maemunah, 2019)(Hou, 2022)(Arif, 2019) yang menyatakan bahwa ketika promosi jabatan dan kepuasan kerja semakin baik maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka peneliti menarik sebuah kesimpulan yaitu secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa promosi jabatan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Kisaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Nasib; Ratih. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nisantara IV Medan. In *Prosiding Seminar Nasional SINASTEKMAPAN* (Vol. I, pp. 186–197).
- Amelia, Nirmalasari; Ratih. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas Volume*, 22(2), 290–301.
- Anw, B. J. A. G. (2021). An Empirical Study of Employees ' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, (2), 21–30.
- Arif, M. A. P. M. K. M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Ballian, W. H. H. N. M. S. S. H. (2020). Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 167–171.
- Chaniago, N. S. (2018). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Abdi Ilmu*, 1(1), 63–76.
- Fadli, S. C. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah SMP Nurul Hasanah Medan. *Bisman Info*, 7(1), 39–47.
- Fajrin, I. Q. H. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 117–124.
- Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hou, E. A. asib; M. D. B. F. A. A. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Satisfaction. *Jmari*, 3(1), 1–12.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Effect of work environment on employee job satisfaction, *I2(2)*, 253–258.
- Maemunah, B. R. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, (February), 133–157. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mustika, S. R. W. I. D. M. A. I. N. (2019). The Effect of Compensation and Job Promotion on Employee Job Satisfaction at PT. Permata Jaga Karya, Denpasar. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 10(12), 21683–21692. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v10i12.770>
- Nasib, A. F. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitment and Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), 37–42.
- Rusiadi, Nur Subiantoro, R. H. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisres)*. Medan: USU Press.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 8(2), 191–203.
- Sinaga, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. *Bisman Info*, 7(1), 178–188.
- Subagja, M. S. I. K. (2020). Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Working Discipline At Pt. Bamboo Tirta Engineering. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n1p4>
- Sugiono, E. H. A. T. F. (2017). Analysis Of Factors Affecting The Performance Of Sme Exports In Central Java Through Export Marketing Strategies. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, XVI(2), 103–116.
- Suharsimi Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI*. Bandung: PT Rineka Cipta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Prenada Media Group.
- Utari, A. H. C. S. H. W. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya. *Jurnal Manjerial Bisnis*, 3(2), 1–15.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang Cuty). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 55–60.