



PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT GAMA PRIMA KARYA

Adrie Charviandi^{1*}, Nur Arifin²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama), Jakarta

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*adriecharviandi@gmail.com

Abstract

This study analyzes the effect of compensation and job promotion on employee job satisfaction at PT Gama Prima Karya. The research data were obtained through questionnaires and direct field observations. The data were analyzed using Multiple Linear Regression. The results show that compensation does not have a significant effect on job satisfaction, as indicated by the regression equation $Y=16.165-0.226X_1$, with a correlation value of -0.229 , indicating a weak relationship between the two variables. The hypothesis test shows that $t_{count} < t_{table}$ ($-2.408 < 1.984$). Therefore, H_0 is accepted and H_1 is rejected, meaning that compensation does not have a significant effect on employee job satisfaction. Job promotion has a significant effect on job satisfaction, as indicated by the regression equation $Y=6.587+0.365X_2$, with a correlation value of 0.335 , indicating a weak relationship between the two variables. The hypothesis test shows that $t_{count} > t_{table}$ ($2.895 > 1.987$). Therefore, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that job promotion has a significant effect on employee job satisfaction. Compensation and job promotion simultaneously have a significant effect on job satisfaction, as shown by the regression equation $Y=10.067-0.177X_1+0.307X_2$. The hypothesis test indicates that $F_{count} > F_{table}$ ($9.156 > 3.09$). Therefore, H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that compensation and job promotion jointly have a significant effect on employee job satisfaction at PT Gama Prima Karya.

Keyword: Compensation, Job Promotion, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi, persaingan antarperusahaan, baik pada tingkat lokal maupun internasional, semakin meningkat. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, salah satunya melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang unggul tidak hanya ditandai oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga oleh sikap, motivasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Manusia memegang peran strategis sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, sebaik apa pun sistem organisasi, kelengkapan sarana, maupun fasilitas kerja yang dimiliki perusahaan, seluruhnya tidak akan memberikan hasil yang optimal tanpa dukungan manusia sebagai penggerak utama dan sumber inspirasi organisasi (Handoko, 2014).

Tujuan utama perusahaan pada umumnya adalah memperoleh keuntungan secara maksimal dan berkelanjutan. Pencapaian tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang salah satu determinan utamanya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya serta kondisi yang menyertainya (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja berkaitan erat dengan berbagai aspek pekerjaan, antara lain tingkat kompensasi, kesempatan pengembangan karier, hubungan kerja, penempatan, struktur organisasi, dan mutu pengawasan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi dan prestasi kerja yang lebih baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Kepuasan kerja juga merupakan hasil evaluasi individu terhadap kesesuaian antara harapan dan realitas yang diterima selama bekerja. Sinambela (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbentuk dari persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi, sistem penghargaan, dan

kesejahteraan. Pandangan ini sejalan dengan konsep manajemen SDM modern yang menekankan pentingnya integrasi kebijakan organisasi dengan keadilan dan transparansi agar tercipta sikap kerja yang positif (Kristanti et al., 2023).

Dalam konteks pengelolaan SDM, promosi jabatan menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Promosi jabatan merupakan bentuk penghargaan atas prestasi dan kontribusi karyawan melalui peningkatan wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan (Hasibuan, 2012). Promosi yang dilakukan secara objektif dan transparan dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Sebaliknya, keterbatasan kesempatan promosi atau proses yang tidak adil berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja karyawan.

Selain promosi jabatan, kompensasi juga berperan krusial dalam menciptakan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Hasibuan, 2012). Sistem kompensasi yang adil dan layak berfungsi sebagai alat motivasi serta sarana mempertahankan karyawan yang kompeten (Handoko, 2014). Ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan beban kerja atau standar upah yang berlaku dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, dan meningkatkan turnover karyawan.

PT Gama Prima Karya merupakan perusahaan jasa penyedia tenaga kerja dan pemborong pekerjaan yang berdiri sejak tahun 2003 di Tangerang. Dalam menghadapi persaingan bisnis jasa, perusahaan dituntut memiliki SDM yang profesional, kreatif, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan kecenderungan meningkatnya turnover karyawan, penurunan prestasi kerja, serta ketidaksesuaian kenaikan gaji dengan standar upah minimum. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya tercapai sesuai dengan harapan perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Nugraha, 2016; Yakup, 2016; Sari, 2013). Namun, hasil penelitian tidak selalu konsisten. Tamali (2019) menemukan bahwa kompensasi justru berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (Rasyid, 2020). Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan promosi jabatan sangat bergantung pada konteks organisasi dan persepsi keadilan yang dirasakan karyawan. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada sektor manufaktur, pendidikan, atau instansi formal dengan struktur kerja yang relatif stabil, sementara penelitian pada perusahaan jasa penyedia tenaga kerja masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat celah penelitian berupa inkonsistensi hasil penelitian terdahulu serta keterbatasan kajian pada konteks perusahaan jasa penyedia tenaga kerja dengan karakteristik hubungan kerja yang fleksibel dan tingkat mobilitas karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Gama Prima Karya. Penelitian ini memiliki kebaruan pada integrasi analisis persepsi karyawan dengan data empiris organisasi, seperti turnover dan realisasi kompensasi, sebagaimana ditekankan dalam pendekatan manajemen SDM terintegrasi (Kristanti et al., 2023). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan kebijakan kompensasi dan promosi jabatan yang lebih adil, transparan, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis secara empiris pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Gama Prima Karya. Pendekatan metodologis yang digunakan adalah kuantitatif dengan penekanan pada pengukuran objektif serta pengujian hubungan antarvariabel melalui analisis statistik. Penelitian ini bersifat deskriptif-verifikatif dengan desain survei, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi aktual variabel penelitian sekaligus menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara empiris.

Penelitian dilaksanakan di PT Gama Prima Karya yang berlokasi di Jl. KH Maulana Hasanudin GG H. Amsar RT/RW 002/001, Poris Jaya, Kota Tangerang, Banten 15122. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi permasalahan yang diteliti dengan kondisi faktual

perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan sistem kompensasi, promosi jabatan, dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Waktu penelitian berlangsung selama sembilan bulan, yaitu dari Agustus 2022 hingga April 2023, dengan rangkaian kegiatan yang meliputi pra-survei, pengajuan izin penelitian, penyusunan proposal, pengumpulan data lapangan, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian secara menyeluruh.

Alat utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel kompensasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Selain itu, perangkat lunak statistik SPSS digunakan sebagai alat bantu dalam pengolahan data, pengujian kualitas instrumen, serta pelaksanaan analisis regresi dan pengujian hipotesis. Bahan penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner, serta data sekunder berupa dokumen perusahaan, laporan internal, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gama Prima Karya yang berjumlah 96 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang komprehensif serta meminimalkan potensi bias yang dapat timbul akibat pemilihan sampel sebagian.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan bertujuan untuk memperoleh landasan teoritis dan kerangka konseptual penelitian, sedangkan studi lapangan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan sebagai responden. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi product moment untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach Alpha, dengan kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan konsisten.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis kuantitatif melalui beberapa tahapan, yaitu editing, coding, scoring, dan tabulasi data. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Analisis Anova digunakan dalam kerangka uji F untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan kerja, sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai model utama untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik ditandai dengan data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan melalui analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov–Smirnov.

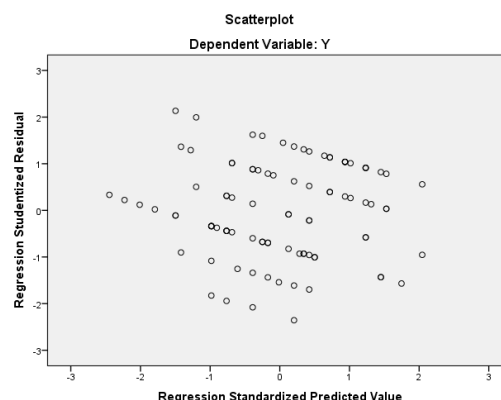
Tabel. 1
Nilai Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	134.544.083

DOI: <https://doi.org/>

Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.049
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov–Smirnov pada Tabel 1, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,071 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Hal ini juga diperkuat dengan grafik Normal Probability Plot yang memperlihatkan titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola sebaran antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID) melalui grafik scatterplot.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan merata di atas maupun di bawah sumbu, serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya multikolinieritas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 .

Tabel 2
Nilai Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.067	2.332		4.317	.000		

DOI: <https://doi.org/>

Adrie Charviandi, Nur Arifin
Jurnal Manajemen, Akuntansi, Kewirausahaan dan Ekonomi Syariah (MAWAR)

	X1	-.177	.074	-.234	-2.408	.018	.948	1.055
	X2	.307	.106	.282	2.895	.005	.948	1.055
a. Dependent Variable: Y								

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, variabel kompensasi (X1) dan promosi jabatan (X2) masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,948 dan nilai VIF sebesar 1,055. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinieritas, sehingga variabel bebas dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja secara terpisah.

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Sederhana
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.165	1.040		15.551	.000		
	Kompensasi (X1)	-.226	.074	-.299	-3.034	.003	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)								

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresi antara kompensasi dan kepuasan kerja yaitu $Y = 16,165 - 0,226X$. Nilai konstanta sebesar 16,165 menunjukkan bahwa apabila kompensasi tidak mengalami perubahan, maka tingkat kepuasan kerja berada pada angka tersebut. Koefisien regresi kompensasi bernilai negatif sebesar -0,226 dengan tingkat signifikansi 0,003 ($< 0,05$), yang berarti kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan kompensasi akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Sederhana
Promosi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.587	1.876		3.511	.001		
	Promosi (X2)	.365	.106	.335	3.451	.001	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)								

Selanjutnya, hasil analisis regresi linier sederhana antara promosi jabatan dan kepuasan kerja pada Tabel 3 menghasilkan persamaan regresi $Y = 6,587 + 0,365X$. Nilai konstanta sebesar 6,587 menunjukkan tingkat kepuasan kerja ketika promosi tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi promosi bernilai positif sebesar 0,365 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$), yang berarti promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baik dan terbukanya kesempatan promosi jabatan, maka kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Gama Prima Karya.

Tabel 4
 Nilai Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.067	2.332		4.317	.000
	Kompensasi (X1)	-.177	.074	-.234	-2.408	.018
	Promosi (X2)	.307	.106	.282	2.895	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,067 - 0,177X_1 + 0,307X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 10,067 menunjukkan bahwa apabila kompensasi dan promosi tidak mengalami perubahan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada angka tersebut. Koefisien regresi kompensasi bernilai negatif sebesar -0,177, yang berarti setiap penurunan kompensasi akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja, dengan asumsi variabel lain tetap. Sebaliknya, koefisien regresi promosi bernilai positif sebesar 0,307, yang menunjukkan bahwa peningkatan promosi jabatan akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Tabel 5
 Nilai Hasil Uji – t (Uji Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.067	2.332		4.317	.000
	Kompensasi (X1)	-.177	.074	-.234	-2.408	.018
	Promosi (X2)	.307	.106	.282	2.895	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t pada Tabel 5 memperlihatkan bahwa kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,018 ($< 0,05$), sehingga secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, promosi jabatan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independen terbukti memiliki pengaruh secara individual terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6
 Nilai Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.863	2	16.932	9.156	.000 ^b
	Residual	171.970	93	1.849		
	Total	205.833	95			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Promosi (X2), Kompensasi (X1)

Selanjutnya, hasil uji F pada Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung sebesar 9,156 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Gama
 DOI: <https://doi.org/>

Prima Karya. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 7
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.165	.147	1.35983
a. Predictors: (Constant), Promosi (X2), Kompensasi (X1)				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 7, diperoleh nilai R Square sebesar 0,165. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan promosi jabatan mampu menjelaskan sebesar 16,5% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, dan kondisi kerja lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dan promosi berperan penting, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang perlu mendapat perhatian manajemen.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Gama Prima Karya

PT Gama Prima Karya dalam memberikan kompensasi kepada karyawan berupa kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas. Jenis kompensasi tersebut dalam kenyataannya belum terdistribusikan secara adil dan merata, sehingga memberikan pengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bentuk pemberian kompensasi material telah diterapkan pada PT Gama Prima Karya pada setiap karyawan, walaupun tidak semua karyawan terlihat puas atas kompensasi material yang diterima. Namun karyawan telah memahami bahwa pemberian kompensasi material merupakan suatu bentuk balas jasa atas aktivitas kerja yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga hal tersebut dapat menjadi pertimbangan untuk lebih meningkatkan pemberian kompensasi material kepada setiap karyawan dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Pemberian kompensasi material yang diterima oleh karyawan pada hakekatnya adalah wujud dari balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya.

Pemberian kompensasi memiliki pertimbangan atas dasar kemanusiaan dan atas dasar kesejahteraan yang adil dan merata. Atas dasar kemanusiaan bahwa setiap karyawan yang bekerja menginginkan adanya peningkatan harkat dan martabat untuk dapat memiliki pendapatan yang sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Atas dasar kesejahteraan yang adil dan merata bahwa di dalam bekerja atau beraktivitas, setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk dapat hidup yang lebih baik sebagai wujud dari kesejahteraan yang diinginkan secara adil dan merata berdasarkan tingkat kesetaraan yang ada dalam suatu organisasi.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Gama Prima Karya

Promosi jabatan merupakan pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan pengalaman dan penguasaan karyawan dalam bidang kerja yang ditekuni. Promosi berarti peningkatan di dalam menduduki suatu jabatan. Dalam pengembangan sumber daya manusia, promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status/jabatan karyawan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya diikuti oleh perubahan tanggung jawab, wewenang, kompensasi, status sosial, dan fasilitas yang didapat oleh karyawan tersebut.

Promosi merupakan idaman semua karyawan, karena melalui promosi akan membawa pengaruh dan peningkatan kemampuan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dalam

DOI: <https://doi.org/>

kegiatan pengisian kekosongan jabatan yang ada di perusahaan, khususnya di PT Gama Prima Karya biasanya kekosongan jabatan tersebut terjadi karena adanya mutasi, pejabat sebelumnya telah memasuki masa pensiun, atau karena sebab lainnya, sehingga terjadi kekosongan jabatan. Untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut dilakukan beberapa usulan dari masing-masing unit kerja dalam menempati posisi jabatan tersebut, sehingga diusulkan beberapa karyawan yang memiliki kelayakan yang *representatif*.

PT Gama Prima Karya di dalam memberikan promosi jabatan kepada karyawan disesuaikan dengan tingkat prestasi yang dicapai, pengalaman dan penguasaan kerja. Pada tingkatan prestasi karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja.

Prestasi kerja menentukan seorang karyawan di dalam mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi yang dilihat dari kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas. Kuantitas yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, sehingga layak untuk mendapatkan prestasi. Kualitas kerja juga merupakan unsur yang menentukan keberhasilan karyawan di dalam memperoleh prestasi kerja. Kualitas tersebut berupa mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang akhirnya menimbulkan kepuasan kepada orang yang mendapatkan pelayanan dan kepuasan kerja bagi karyawan di Kantor PT Gama Prima Karya.

Demikian halnya dengan karyawan yang berprestasi dituntut untuk mengembangkan efektivitas kerja yang sesuai dengan kegiatan input, proses dan output dalam menjalankan aktivitas kerjanya di Kantor PT Gama Prima Karya sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja dan pengorbanan yang dikeluarkan untuk memperoleh hasil kerja yang bermanfaat secara efektif untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Sebaiknya kegiatan promosi kerja selain prestasi kerja yang ditunjukkan, kompetensi yang dimiliki karyawan loyalitasnya terhadap bidang kerja yang ditekuninya, tingkat kesenioran dari karyawan merupakan salah satu aspek penilaian yang penting didalam meningkatkan kebutuhan pengembangan sumberdaya manusia dalam menjalankan tupoksinya. Semakin banyak karyawan yang senior, maka sebaiknya perlu dipertimbangkan untuk dipromosikan sesuai dengan kebutuhan mutasi dalam rangka pengembangan karier kerja karyawan.

Selain itu untuk menilai seorang karyawan dapat meningkatkan pemenuhan kebutuhan pengembangan sumberdaya manusia melalui kegiatan promosi jabatan kerja, maka setiap karyawan yang perlu dipromosikan selain memiliki tingkat kesenioran juga perlu untuk dipromosikan sesuai dengan tingkat kecakapannya. Karyawan yang memiliki kecakapan untuk dipromosikan tentu sangat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan dalam pelaksanaan tupoksi dalam suatu organisasi kerja.

Pengaruh Kompensasi dan promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Merujuk kepada kompensasi dan promosi jabatan pada penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beberapa kasus pada hubungan industrial sering kali terlihat perlawanan antara karyawan dan manajemen yang berujung pemogokan kerja. Hal ini bisa terjadi karena ketidakpuasan, sebagaimana diungkapkan Wexley dan Yukl (2005:157) bahwa, “frustasi yang menyertai ketidakpuasan kerja dapat mengarah kepada perilaku agresif daripada penarikan diri.”

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dikaitkan dengan uraian pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan promosi jabatan memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan PT Gama Prima Karya. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar $-0,177$ dengan tingkat signifikansi $0,018$ yang lebih kecil dari $0,05$.

DOI: <https://doi.org/>

Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan belum sepenuhnya memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, bahkan cenderung menurunkan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan apabila tidak dikelola secara adil dan sesuai dengan beban serta kontribusi kerja.

Selanjutnya, hasil analisis parsial terhadap variabel promosi jabatan menunjukkan bahwa promosi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,307 dengan tingkat signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan promosi yang jelas, adil, dan berbasis pada prestasi kerja mampu meningkatkan rasa dihargai, motivasi, serta kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara simultan, kompensasi dan promosi jabatan terbukti bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Gama Prima Karya. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai Fhitung sebesar 9,156 yang lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,09. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan peluang pengembangan karier melalui promosi jabatan.

Lebih lanjut, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan promosi jabatan hanya mampu menjelaskan sebesar 16,5 persen variasi kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, sebagian besar lainnya, yaitu sebesar 83,5 persen, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, beban kerja, serta faktor psikologis karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai aspek yang saling berkaitan dalam kehidupan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizah, F. F. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(8).
- Faysica, M. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara)*. *EFISIENSI*, 16(4).
- Fahmi, Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko T. Hani (2019). *Manajemen Personal & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). *Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 24-41.
- Kurniawan, D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Cahaya Samtraco Utama Samarinda*. *Ejournal. Psikologi. Fisip-Unmul. Ac. Id*, 2477-2674.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan ke-4. Bandung: Alfabeta

- NINGSIH, S. W. (2019). *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Metro Riau Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)*.
- Nugraha, I., Bayu, M., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).
- Perdana, P. (2010). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Panghegar Bandung.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Sari, E. (2011). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja *Bisnis & Birokrasi Journal*, 16(1).
- Sondang, P. Siagian (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widhijawati, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Dimoderatori *Quality of Work Life* Pegawai PUSDIKLAT Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Area Bintaro. *Jurnal Eksekutif*, 14(1)