

## Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu

Christy Angela Yubu  
Lucky Franky Tamengkel  
Danny D Mukuan

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email : [Yubuchristy@gmail.com](mailto:Yubuchristy@gmail.com)

**Abstrack.** *This study aims to determine the effect of promotion on job satisfaction of employees at Bank SulutGo, Bahu sub-branch. This research uses quantitative methods. The population and sample taken in this study were employees of Bank SulutGo, Bahu Sub-Branch, totaling 32 employees. Data analysis uses simple linear regression analysis. Statistical tests in this study were simple coefficient analysis, partial tests, correlation coefficient tests, and determination tests (R<sup>2</sup>). After processing the data, it was found that Promotion had a positive effect of 60.30% on Job Satisfaction of Bank SulutGo Employees, Sub-Branch of Bahu and the rest was influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Job Promotion, Job Satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel yang diambil penelitian ini adalah Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu yang berjumlah 32 karyawan. Analisis data menggunakan Analisis Regresi linear sederhana. Uji statistik dalam penelitian ini adalah analisis koefisien sederhana, uji determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji parsial. Setelah dilakukan pengolahan data, didapatkanlah hasil bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif sebesar 60,30% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja*

### Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan semakin ketat dengan adanya usaha baru yang mulai bermunculan. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu bekerja secara optimal dengan meningkatkan sumber daya manusia yang membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting di dalam perusahaan, kepuasan kerja karyawan menggambarkan perasaan karyawan dalam pekerjaannya sehingga sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk mempertahankan dan memberikan penghargaan kepada karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Guest, 1987). Kepuasan kerja di suatu perusahaan, menjadi pusat perhatian di semua pihak sebab kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada perilaku pegawai dalam beraktivitas. Rendahnya kepuasan kerja berakibat tidak baik contohnya ketidakhadiran, perubahan pekerjaan, dan kemalasan (Josephine &-, 2017). Tingginya kepuasan

kerja memberikan pengaruh yang baik, sehingga bermanfaat untuk para pegawai.

faktor penting sumber daya manusia yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset kunci perusahaan untuk menghadapi persaingan global. Sumber daya manusia tentunya lebih berharga daripada aset-aset perusahaan yang lain. Perusahaan yang mengalami kemunduran, sudah dipastikan ada sumber daya manusia yang tidak mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung kepada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang

diamanahkan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, selain itu karyawan merupakan sumber daya unik yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang heterogen. Oleh karena itu, perusahaan mengembangkan sumber daya manusianya dalam mendorong kemajuan perusahaan tersebut dan memiliki karyawan yang tingkat produktivitasnya tinggi. Dengan begitu pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya, salah satu caranya adalah dengan target promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki tingkat kinerja (prestasi kerja) bagus. Berdasarkan latar belakang tersebut maka. Rumusan masalah yang ditemukan adalah: Apakah promosi jabatan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu: pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan bank sulutgo cabang pembantu bahu.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Promosi Jabatan**

Definisi promosi pekerjaan promosi paling berarti penting untuk setiap bisnis dan juga untuk karyawan, yaitu stabilitas perusahaan dan semangat kerja karyawan akan terjamin. Promosi tergantung pada waktu kerja, pendidikan dan pelatihan yang diterima staf. Promosi jabatan adalah memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status dan penghasilan mereka akan besar (Hasibuan, 2007:108). Menurut (Ardana, 2012:107) mengatakan ada beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan perusahaan dalam mempromosikan karyawannya yaitu: Senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran dan supelitas. Promosi jabatan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan seorang karyawan tersebut. Menurut Nuraini (2013:75), menyatakan bahwa promosi adalah proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya.

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Menurut Hasibuan (2009) menyebutkan beberapa indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Disiplin adalah karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

2. Prestasi kerja adalah karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien.
3. Kerjasama adalah karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan..
4. Kepemimpinan adalah dia harus membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan kerja adalah perasaan positif pekerjaan yang dilakukan sebagai akibat dari evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja dilakukan sejauh ini. Menurut Handoko (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Pio (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sikap karyawan dalam merespon segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan. Sikap ini merupakan bentuk interpretasi atas tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan maupun rekan sekerja kepada seseorang dalam lingkup kerja. Tentu saja seorang karyawan dalam menentukan sikap puas atau tidak puas akan dipengaruhi seberapa pentingnya tindakan dan keputusan itu mempengaruhi aktifitas kerjanya. Menurut Luthans (2006) dalam Pio dan Tampi (2018) kepuasan kerja memiliki tiga dimensi, yaitu:

1. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap suatu situasi kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat dilihat dan diprediksi.
2. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melebihi harapan.
3. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang terkait.

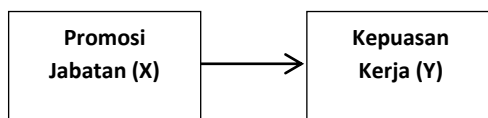
Untuk dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dengan baik dalam lingkungan kerja, terdapat beberapa pengukuran yang dapat membantu menilainya. Pengukuran ini terbagi ke dalam beberapa kategori dan aspek yang berkaitan dengan faktor kenyamanan dan kesejahteraan karyawan selama bekerja. Alat ukur ini yang disebut dengan indikator kepuasan kerja.

1. Kesesuaian Pekerjaan, karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya saat ini sudah tepat tentunya akan membuat karyawan akan semakin semangat untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan tersebut.
2. Kondisi fisik lingkungan kerja, lingkungan kerja dalam hal ini berkaitan dengan kondisi fisik

eksternal karyawan yang mendukung kenyamanan dalam bekerja.

- Upah dan promosi, adanya kesempatan dan peluang peningkatan upah dan promosi ke jenjang yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan. Upah atau gaji yang diberikan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab yang semakin besar.
- Sikap dan hubungan sosial yang terjalin, sikap profesional merupakan dasar dalam membina hubungan dalam lingkungan kerja. Maka dari itu, hubungan yang terbentuk antara rekan sesama kerja dengan atasan memiliki interaksi yang berbeda namun harus terjalin dengan baik sesuai etos kerja yang profesional.

### Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

H: Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner yang dibagikan secara online kepada karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu. Menggunakan seluruh populasi yang tersedia. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden dan diukur dengan *skala likert*. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi normalitas, analisis koefisien korelasi sederhana, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi serta uji hipotesis yang digunakan yaitu uji T (parsial).

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

##### Promosi Jabatan

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	0.779	0.195	Valid
X2	0.752	0.195	Valid
X3	0.863	0.195	Valid
X4	0.801	0.195	Valid
X5	0.605	0.195	Valid
X6	0.781	0.195	Valid

### Kepuasan Kerja

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0.789	0.195	Valid
Y2	0.764	0.195	Valid
Y3	0.809	0.195	Valid
Y4	0.645	0.195	Valid
Y5	0.690	0.195	Valid

Dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen yang meliputi variabel independen Promosi Jabatan (X) dan Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan nilai (rhitung) yang lebih besar dari pada nilai (rtabel) yang sebesar 0,03. Selain itu, setiap item instrumen juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Nilai (rtabel) yang digunakan untuk mengukur validitas adalah > 0,195, sesuai dengan jumlah responden sebanyak 32 karyawan. Dengan demikian, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut: Promosi Jabatan memiliki nilai validitas sebesar 0,763, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai validitas sebesar 0,739. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada instrumen **valid**.

### Uji Reliabilitas

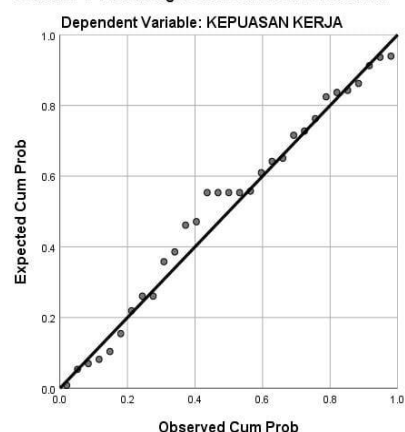
Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Promosi Jabatan(X)	0.847	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.794	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* variabel Promosi Jabatan (X) adalah 0.847, dan hasil *Cronbach's Alpha* variabel (Y) adalah 0.794. Maka hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang lebih besar yaitu melebihi nilai 0.06 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pengukur variabel dari kuesioner hasilnya adalah **reliabel**. Semua pada pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena nilai *Alpha Cronbach's* pada seluruh variabel berada diatas >0.06.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat bahwa data yang ada tersebar disekitar garis tengah atau diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa dari grafik *P-P Plot*, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Koefisien Kolerasi Sederhana

		Correlations	
		Promosi Jabatan	Kepuasan Kerja
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja, dapat dilihat melalui koefisien kolerasi. Hasil koefisien kolerasi atau R sebesar 0,777 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 77,70%.

### Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.339	2.384		.562	.579
1	PROMOSI JABATAN	.690	.104	.777	6.643	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan Tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut:  $Y = 1,339 + 0,690X$

Konstanta dari persamaan regresi sederhana pada tabel diatas, adalah 1,339 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika Promosi Jabatan nilainya 0 (nol), maka peningkatan Kepuasan Kerja adalah sebesar 1,339. Koefisien regresi X adalah sebesar 0,690, hal ini menjelaskan bahwa jika terjadi peningkatan sebesar satu-satuan pada Promosi Jabatan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,690.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.590	2.84725	

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> atau R Square sebesar 0.603 sehingga didapatkan nilai R<sup>2</sup> adalah sebesar 0.603 atau 60.30%. Angka ini

menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu dipengaruhi oleh Promosi Jabatan sebesar 60.30%. Sedangkan sisanya sebesar 39,70 % dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.339	2.384		.562	.579
1	PROMOSI JABATAN	.690	.104	.777	6.643	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dapat dilihat nilai t hitung untuk varibel Promosi Jabatan (X) sebesar 6,643. Perhitungan nilai t tabel pada derajat bebas (df) = N - 2 = 32 - 2 = 30, dengan taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) adalah 1,98827. Berdasarkan nilai yang diperoleh menyatakan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 6,643 > 1,98827 dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.000, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi promosi jabatan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Praktik promosi erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Dengan diperkenalkannya promosi dalam suatu perusahaan, karyawan berusaha bekerja sekeras mungkin dan menggunakan seluruh keahliannya untuk meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kualitas kerja merupakan salah satu syarat untuk promosi jabatan. Promosi meningkatkan pendapatan karyawan dan memberikan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Promosi Jabatan juga dipandang sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, dengan adanya program promosi jabatan ini maka karyawan yang merasa berpotensi akan merasakan kepuasan dalam bekerja diperusahaan tersebut. Di Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu promosi jabatan juga dijadikan sebagai acuan untuk melihat tingkat perusahaan kerja karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu, dengan adanya promosi jabatan maka karyawan yang merasa berpotensi akan merasakan kepuasan kerja dalam

pekerjaan diperusahaan tersebut. Tingkat kepuasan kerja karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu dapat dilihat dari seberapa pekerjaan yang diberikan rasa menantang untuk dikerjakan, upah dan gaji yang diberikan dirasa dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan adanya kesempatan untuk meningkatkan karir. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian selanjutnya oleh Mantouw, G. M, Pio, R. J, dan Punuindong, A. Y. (2022). Dalam penelitian terdahulu ini menunjukan bahwa mutasi terhadap kepuasan kerja sedangkan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan mutasi juga berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian selanjutnya oleh Gultom, N. dan Kasmiruddin, K. (2017). Dalam penelitian terdahulu ini menunjukan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu, peneliti berkesimpulan sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu.

2. Variabel Promosi Jabatan mempunyai kemampuan yang amat terbatas didalam menjelaskan variabel Kepuasan Kerja.

### Daftar Pustaka

- Gultom, N., & Kasmiruddin, K. (2017). Pengaruh kinerja promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN V pekanbaru (studi kasus karyawan kantor pusat PTPN V pekanbaru) (disertasi doktor, Universitas Riau).
- Ghozali, I. 2015. Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenambelas. Jakarta PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenambelas. Jakarta PT.Bumi Aksara.
- Mantouw, G. M., Pio, R. J. dan Punuindoong, A. Y. (2022). Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. Productivity.
- Sugiyono, 2012. Metode penelitian bisnis. Bandung. Alfa Beta.
- Sugiyono, 2013. Metode penelitian bisnis. Bandung. Alfa Beta.
- Sugiyono, 2014. Metode penelitian kombinasi. Bandung. Alfa Beta.
- Sugiyono, 2016. Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D. Bandung. Alfa Beta.