

## **PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN TVRI LAMPUNG**

**Betty Magdalena<sup>1)</sup>, Okta Rulyati<sup>2)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya  
Jl. Z.A. Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142  
Telp. (0721) 700261, 781310  
Email : bettymagdalena1969@gmail.com, oktarulya47@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The objective of this research was finding out the effect of the staff achievement on job satisfaction through promotion as the intervening variable in TVRI Lampung. The type of this research was the quantitative research with associative method. The exogenous variable used in this research was the staff achievement; the endogenous variable was the job satisfaction; and, the intervening variable was the promotion. The population of this research was the staffs of TVRI Lampung. A number of the population of this research was 102 respondents. A number of samples used in this research were 81 respondents. The sampling technique used in this research was Stratified Random Sampling. The data collecting technique used in this research was distributing the questionnaire directly to the respondents. The data analysis technique used in this research was the path analysis. The result of this research showed that staff achievement affected the job satisfaction; the achievement affected promotion; the promotion affected the job satisfaction; and, the achievement affected the job satisfaction through promotion.*

**Keywords - Staff Achievement, Job Satisfaction, Promotion**

### **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan TVRI Lampung melalui Promosi Jabatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja sebagai variabel exogenus, Kepuasan Kerja sebagai variabel endogenus, dan Promosi Jabatan sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan TVRI Lampung berjumlah 102 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 81 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Stratified Random Sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada sampel sebagai responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan, Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Promosi Jabatan.*

**Kata kunci - Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan.**

## 1. PENDAHULUAN

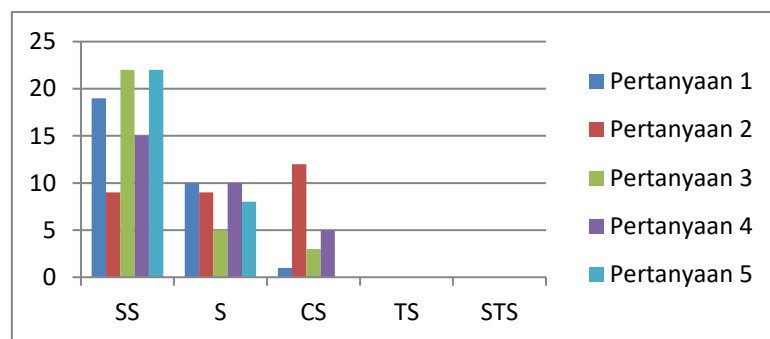
Organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin. Setiap organisasi atau perusahaan selalu menginginkan produktivitas kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya ialah melakukan program promosi jabatan. Program promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Salah satu perusahaan di provinsi Lampung yang melakukan program promosi jabatan adalah TVRI Lampung. TVRI Lampung terletak di JL. Way Huwi, Jati Agung Sukarame Bandar Lampung. TVRI Lampung merupakan Lembaga Penyiaran Publik yang berdasarkan Undang-Undang No. 32 tahun 2002 tentang Penyiaran dan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik TVRI Lampung. Televisi Republik Indonesia (TVRI) adalah stasiun televisi pertama di Indonesia yang mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962 (Nasional). TVRI Lampung sendiri didirikan pada tanggal 31 Juli 1985.

Program promosi jabatan yang dilakukan TVRI Lampung adalah salah satu program yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya program ini gairah karyawan dapat diciptakan dalam bekerja sehingga karyawan akan secara sadar untuk meningkatkan loyalitas, disiplin kerja, keahliannya, kompetensinya, dan hasil akhir yang akan dicapai. Dengan adanya program promosi jabatan ini tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja dapat dilihat, apabila karyawan merasakan kepuasan melalui program promosi jabatan maka kinerja karyawan meningkat. (Kreitner dan Kinicki, 2005) mengatakan bahwa kepuasan kerja dari seseorang karyawan akan ikut menentukan kelangsungan operasional perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa seseorang karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya serta dapat memberikan sikap positif terhadap berbagai situasi ditempat kerja. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti kedisiplinan, semangat kerja, dan loyalitas.

Menurut Robbins (2007), Kepuasan Kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Sementara orang yang tidak puas memegang perasaan yang negatif terhadap pekerjaan mereka. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk didalamnya adalah kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan selama kurun waktu 1 hari kepada 30 karyawan TVRI Lampung melalui 5 pilihan yakni SS (sangat setuju), S (setuju), CS (cukup setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Maka berdasarkan pra survey yang dilakukan, diperoleh hasil data sebagian berikut :



**Gambar 1. Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Pra Survey**

Gambar 1. merupakan hasil observasi yang dilakukan pada karyawan TVRI Lampung dengan pengukuran kepuasan kerja berdasarkan bahwa karyawan yang menjawab SS(sangat setuju) paling banyak adalah pada pernyataan ketiga dan kelima sebanyak 22 orang yang berbunyi “Upah dan gaji yang diterima memberikan kepuasan atas pekerjaan yang telah diberikan” dan “Fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai”

Menurut Hasibuan (2012) Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber

daya yang kompeten terhadap perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kerja selama ini yang ada. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida (2015).

Promosi Jabatan menurut Hasibuan (2012) Promosi Jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Dalam pembahasan penelitian mengenai Prestasi Kerja terdapat fenomena di dalam perusahaan TVRI Lampung yaitu karyawan yang di promosikan dilihat melalui tingkat prestasi kerjanya, karena prestasi kerja juga bisa menjadi penilaian untuk pertimbangan promosi jabatan. Promosi Jabatan tersebut dapat terwujud apabila terdapat jabatan yang lowong, dan salah satu cara untuk mengisi jabatan tersebut adalah dengan mempromosikan karyawan yang mempunyai prestasi dan kinerja yang tinggi. Dalam pembahasan penelitian mengenai Prestasi Kerja terdapat fenomena di dalam perusahaan TVRI Lampung yaitu karyawan yang dipromosikan dilihat melalui prestasi kerjanya, setelah merasa prestasi kerjanya cukup baik karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dalam pencapaiannya selama bekerja

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode *asosiatif* yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan (Sugiyono 2012). Penelitian *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara variabel bebas (variabel Exogenous) yaitu Prestasi Kerja (X) dan variabel Intervening yaitu Promosi Jabatan (Y) terhadap variabel terikat (variabel endogenous) yaitu Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor di TVRI Lampung yang memiliki karyawan dengan jumlah 102 orang. Peneliti menggunakan rumus penentuan ukuran sampel yang dinyatakan oleh *Slovin*

maka sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 81 orang sampel. Penelitian ini menggunakan aplikasi SEM AMOS versi 24.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan AMOS 24. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila Estimate > alpha (0,05), maka valid dan apabila Estimate < alpha (0,05), maka tidak valid.

**Tabel. 1 Hasil Uji Validitas**

			Estimate
PRESTASI	<---	PROMOSI	.641
KEPUASAN	<---	PROMOSI	.326
KEPUASAN	<---	PRESTASI	.615

Berdasarkan hasil tabel 1. hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan terkait penelitian. Hasil yang didapatkan yaitu Estimate > alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel mengenai kepuasan konsumen atas pelayanan berdasarkan kepentingan dan kinerja menggunakan rumus CR > 0,07 dengan bantuan program AMOS 24. Hasil uji relibilitas dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

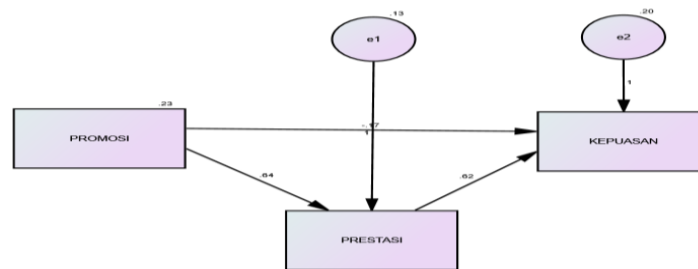
**Tabel. 2 Hasil Uji Realibilitas**

		C.R.
PRESTASI	<--- PROMOSI	7.562
KEPUASAN	<--- PROMOSI	3.491
KEPUASAN	<--- PRESTASI	4.497

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.8 nilai CR > 0,07. Sehingga berdasarkan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel.

### Hasil Pengujian Evaluasi Model Struktural

Model struktural adalah hubungan antara variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung dan memerlukan beberapa indikator untuk mengukurnya) independen dan dependen (Bollen, 1989). Hasil dari uji structural model dapat dilihat dari Gambar 2.

**Gambar 2. Model structural**

### Hasil Pengujian Hipotesis

Kriteria *goodness of fit* model struktural yang diestimasi dapat terpenuhi, maka tahap selanjutnya adalah analisis terhadap hubungan structural model (pengujian hipotesis) seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.1 sebelumnya. Hubungan antar konstruk dalam hipotesis ditunjukkan oleh nilai regression weights (Hair et al, 1998 dalam Haryono dan Hastjarjo, 2010).

**Tabel. 3 Hasil Hasil Regression Weights**

		P
PRESTASI	<--- PROMOSI	***
KEPUASAN	<--- PROMOSI	.010
KEPUASAN	<--- PRESTASI	***

**Pengaruh Promosi Jabatan (X) terhadap Prestasi Kerja (Z)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu yang sudah ditetapkan (Hasibuan 2012). Promosi Jabatan yang dilakukan di TVRI Lampung yakni melalui seleksi karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja dan mampu mempertahankan kinerja terbaiknya. Semakin tinggi prestasi yang dihasilkan oleh karyawan maka semakin besar pula peluang karyawan tersebut untuk dipromosikan. Promosi jabatan yang dilakukan TVRI Lampung yaitu melihat sebagaimana karyawan tersebut selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan dan tidak pernah menyelewengkan tugas yang diberikan, dalam bekerja selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan, Karyawan dengan kemampuan manajerial yang baik. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida (2015) yang menjelaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

**Pengaruh Promosi Jabatan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar (Hasibuan 2012). 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 diperusahan tersebut. Di TVRI Lampung promosi jabatan juga dijadikan sebagai acuan untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan TVRI Lampung, dengan adanya promosi jabatan maka karyawan yang merasa berpotensi akan merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaan di perusahaan tersebut. Tingkat kepuasan kerja karyawan TVRI Lampung dapat dilihat dari seberapa pekerjaan yang diberikan dirasa menantang untuk dikerjakan, upah dan gaji yang diberikan dirasa dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan adanya kesempatan untuk meningkatkan karir. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang

dilakukan oleh Norman Gultom (2015) yang menjelaskan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

#### **Pengaruh Prestasi Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006). Kepuasan akan dirasakan seorang karyawan apabila karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaannya sudah sesuai dengan harapan dan ketentuan yang diberlakukan di perusahaan tersebut. Seperti ketepatan waktu, ketelitian, tanggungjawab dan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja di TVRI Lampung disesuaikan dengan ketentuan di perusahaan akan diberikan reward yakni predikat karyawan terbaik dan karyawan tersebut mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan, maka dari hasil prestasi tersebut karyawan sudah merasa puas dengan hasil yang dicapainya selama bekerja di perusahaan tersebut. Tingkat kepuasan karyawan TVRI Lampung dapat dilihat dari karyawan yang selalu memiliki ide-ide dalam diskusi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan, dan mengerjakan suatu pekerjaan sesuai tatacara prosedur / aturan atasan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna Dwi Arini (2015) yang menjelaskan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan TVRI Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan TVRI Lampung.
2. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan TVRI Lampung.
3. Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan TVRI Lampung.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Abraham Nuril Fajri, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana. *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Promosi Jabatan Pada Karyawan PT Garam Surabaya*. Universitas Brawijaya : Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Anggun, Indri. 2018. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Keamanan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Panjang*. IIB Darmajaya : Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta, Jakarta. Malang : Jurnal Ekonomi dan Bisni
- Arini, Ratna Dwi. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Universitas Brawijaya.
- Bintoro, Daryanto. 2010. *Media Pembelajaran*. Gava Media, Yogyakarta.
- Farda Dwi Cressida, Al- Musaqied, Soe'oed Hakam. *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang*. Universitas Brawijaya : Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Gultom, Norman. *Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN V Pekanbaru*. Pekanbaru : Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- 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.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Manullang, M. 2011. *Dasar\_Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

- Robert, Thomas B., 1972, *"Maslow's Human Motivation Needs Hierarchy: A Bibliography"*, De Kalb: Northern Illinois University, ERIC Document Reproduction Service No.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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
- Supardi, M.d, (2006). *Metodologi Penelitian*. Mataram : Yayasan Cerdas Press.