

PENGARUH PRESTASI KERJA, PROMOSI JABATAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JASWITA JABAR

Mulyano Rahayu¹ Isniar Budiarti²

mulyanorahayu@gmail.com¹, isniarbudiarti@gmail.com²

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the effect of work performance, promotion, work experience and employee job satisfaction at PT. West Java Jaswita. This research uses descriptive and verification methods. This unitization of 145 people was made into the population, using a random sampling technique as an analysis found a sample of 59 people. Interviews, questionnaire distribution and observation are used to collect data. Use the method of Multiple Linear Regression as a method of analysis by testing hypotheses partially and simultaneously. Obtained descriptive research results that show Job Performance, Job Promotion and Work Experience in the good category. The results of verification studies indicate partially and simultaneously Job Performance, Job Promotion and work experience have a significant effect on employee job satisfaction.

Key Word: *Job Performancee, Job Promotlon, Work Experience and Satsfactlon
Employee Work*

ABSTRAK

Diadakanya penelitian ini mempunyai untuk membuktikan ada atau tidak pengaruh Prestasi Kerjaa, Promosi Jabatan, pengalamaan kerjaa terhadap kepuasaan kerjaa karyawan pada PT. Jaswita Jabar. Penelitlan ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Unitanalisis ini yaitu yang berjumlah 145 orang dijadikan populasi, menggunakan Teknik random sampling sebagai analisis ditemukan sampel 59 orang. Wawancara, penyebaran kuisoner dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Pergunakan metode Regeresi Linier Berganda sebagai metode analisis dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Didapatkan hasil penelitian deskriptif yang menunjukkan Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalamaan Kerja masuk kategori baik. Hasil penelitain verifikatif menunjukkan secara parsial dan simultan Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan pengalamaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasaan kerja karyawan.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Pengalamaan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Diera globalisasi ini dalam sebuah perusahaan dituntut untuk meningkatkan operasinya salah satunya yaitu pengembangan sumber daya manusia yang memiliki berkualitas dan terampil dan setiap perusahaan ataupun organisasi harus mampu meningkatkan sumber daya manusianya.

Pertama yaitu yang dimiliki organisasi adalah sumber daya manusia dan yang kedua yaitu dalam sebuah perusahaan kebijakan, peraturan dan prosedur yaitu berkaitan dengan organisasi saling berhubungan satu sama lain, yaitu pencapaian tujuan organisasi serta perencanaan strategis Armstrong dalam Sedarmayanti (2017:30).

Prestasi Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dikatakan penting dikarenakan untuk mengetahui menilai sejauh mana karyawan melaksanakan pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Prestasi kerja itu dilihat dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawabnya kepadanya Mangkunegara (2010:67)

Dengan Promosi Jabatan juga merupakan pengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan semakin karyawan di promosikan maka semakin baik. Promosi Jabatan perpindahan karyawan ke jabatan lebih tinggi dan tanggung jawab lebih besar dan mendaya gunakan kemampuan karyawan Henry Simamora (2010:235)

Setelah dengan Prestasi dan Promosi Jabatan perusahaan juga memerlukan karyawan yang berpengalaman, guna untuk menyelesaikan tugas perusahaan dengan pengalaman sebelumnya agar pekerjaan perusahaan efektif dan efisien. Pengalaman Kerja merupakan salah satu upaya agar hasil kerja berdaya guna yaitu dengan pengalaman, karena pengalaman merupakan roda dalam menjalankan tugas yang ada (Sedarmayanti 2009).

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyelenggarakan atau tidak menyelenggarakan dalam diri karyawan berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Isniar Budiarti (2018:141) Dan semua itu memerlukan usaha yang tidak mudah, karena dipengaruhi seperti, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan pengalaman kerja, hal ini seringkali tidak diperhatikan oleh perusahaan hal ini menyebabkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak dengan optimal, hal ini membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Hasil dari seseorang dalam melakukan pekerjaan mengenai tugas dan tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja di perusahaan. Menurut Sutrisno (2011) Merupakan dari hasil kerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada dirinya beserta tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2013:105)

Promosi Jabatan

Merupakan perpindahan karyawan dari pekerjaan ke pekerjaan lainnya dan ke jabatan lebih tinggi dan tanggung jawabnya lebih besar dan mendaya gunakan kemampuan karyawan dan keahlian karyawan tersebut digunakan dalam sebuah perusahaan. Henry Simamora (2010:235)

Pengalaman Kerja

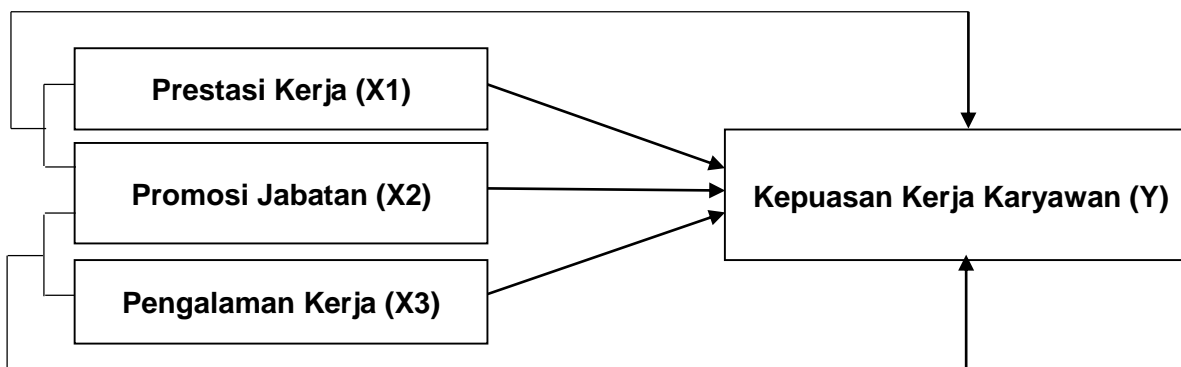
Pengalaman suatu dasar seorang karyawan menepatkan diri, mengambil resiko dan mampu menghadapi tantang yang ada di perusahaan dengan tanggung jawabnya yang penuh dan mampu berkomunikasi dengan baik. Menurut Sutrisno (2009:158)

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya antara penghasilan seorang karyawan yang seharusnya terima dan pada prinsip nya perusahaan ingin karyawannya bekerja optimal. Menurut Robbins (2015:170) berpendapat mencakup berbagai hal seperti kondisi dan perilaku seorang, kepuasan itu tampak nyata diwujudkan seperti pekerjaannya untuk mendorong karyawannya agar produktif Lita Wulantika (2017:5)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di pergunakan yaitu metode deskriptif dan verifikasi dimana metode deskriptif ini untuk menggambarkan Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Untuk menguji secara parsial dan simultan menggunakan metode verifikasi, metode penarikan sampel yang digunakan berdasarkan populasi dari 145 karyawan setelah itu diambil sampel 59 karyawan pada PT. Jaswita Jabar. Observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.



Gambar 1
Desain Penelitian

PEMBAHASAN DAN HASIL

Analisis Deskriptif

Prestasi Kerja

Total Skor dari Prestasi Kerja dengan lima indikator 76.06% yang termasuk kategori baik. Hal ini prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan baik dan berprestasi. Indikator dari Prestasi Kerja yang mempunyai skor tertinggi adalah Hasil Kerja, yaitu sebesar 80,67%, hal ini hasil kerja karyawan sesuai dengan standar kauntitas ditetapkan perusahaan. Skor yang terendah adalah indikator Inisiatif yaitu mendapat skor nilai 73,72%. Hal ini keterampilan karyawan belum dimiliki dan inisiatif dalam hal bekerja. Artinya karyawan PT. Jaswita Jabar menilai bahwa Prestasi Kerja pada perusahaan sudah baik dalam hal hasil kerja tetapi karyawan dalam tingkat inisiatif nya dalam menghasilkan pekerjaan kurang terpenuhi sehingga rendahnya pencapaian kerja karyawan yang standar perusahaan ditetapkan.

Promosi Jabatan

Nilai persentase skor aktual sebesar 71.05%. Skor ini di dapat karena karyawan di perusahaan mempunyai motivasi untuk berprestasi di perusahaan untuk di promosi jabatan dari terendah ke tertinggi untuk itu karyawan memiliki kesempatan di perusahaan. untuk lebih berprestasi agar memiliki kesempatan untuk dipromosi jabatan. Skor paling tertinggi ada pada indikator Prosedur yaitu sebesar 71.86% dan skor paling rendah ada pada indikator Keadilan yaitu sebesar 69.66%. artinya perusahaan memperhatikan keadilan bagi karyawannya dan sesuai kemampuan.

Pengalaman Kerja

Nilai persentase skor aktual sebesar 72,54%. Skor ini didapat karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja di perusahaan dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan memiliki kesempatan untuk berkembang di perusahaan. Skor tertinggi berada pada indikator Penguasaan yaitu sebesar 72.54%. artinya penguasaan karyawan di dalam perusahaan baik yaitu seperti penguasaan terhadap pekerjaan dan penguasaan peralatan yang digunakan. Sedangkan skor terendah berada pada indikator. Tingkat pengetahuan yaitu sebesar 70.84% hal ini dikarenakan pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan tingkat pengetahuan maka perusahaan perlu meningkatkan pengetahuan karyawan seperti menambah ilmu sehingga skor yang didapat hanya berada pada kategori baik.

Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai persentase skor aktual sebesar 74.29%. skor ini didapat karena karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik yaitu dengan menjaga standar kualitas yang di tetapkan perusahaan maka kepuasan kerja pun akan semakin baik. Skor tertinggi ada pada indikator Rekan kerja yaitu sebesar 74.57%. Hal ini terjadi karena sesama karyawan saling membantu sama lain sehingga diperoleh Dan skor terendah ada pada indikator Gaji atau upah yaitu sebesar 70.67%. hal ini karyawan belum terpenuhinya kebutuhan yang dianggap penting oleh karyawan seperti gaji yang diterimanya belum memuaskan karena dengan beban kerja yang diterima beserta tanggungan jawabnya yang mereka emban.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = -4,838 + 0,263X_1 + 0,347X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

$b_0 = -4,838$ berarti apabila variabel Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Pengalaman Kerjas bernilai nol (0), maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan bernilai -4,838 satuan.

$b_1 = 0,263$ berarti variabel prestasi kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,263 satuan.

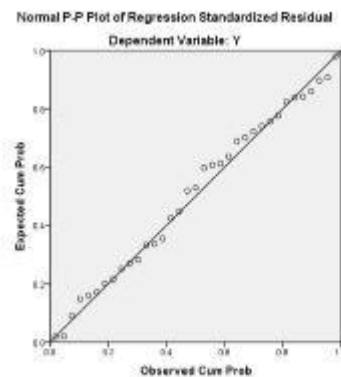
$b_2 = 0,347$ berarti variabel promosi jabatan meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,347 satuan.

$b_3 = 0,339$ berarti variabel pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,339 satuan.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Didapatkan nilai signifiikan pada 0,200. Hal ini menunjukkan jika data residual tersebar secara normal, karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05.



Gambar 2
Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan grafik tersebut, diketahui bahwasanya pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang tersebar disekitaran garis diagonal dan penyebarannya menyertai arah garis. Menunjukkan bahwasanya model regresi linier dipakai kedalam penelitian ini dikarenakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Prestasi Kerja	.548	1.826
Promosi Jabatan	.578	1.731
Pengalaman Kerja	.572	1.748

Dari hasil yang dihitung, bisa disimpulkan bahwasanya tak terdapat multikolinieritas dikarenakan nilai *tolerance* yang telah lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari 10. Sehingga semua variabel bisa dipergunakan kedalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Uji Heteroskedastisitas
Correlations

		Prestasi Kerja	Promosi Jabatan	Pengalaman Kerja	abs_Res
Spearman's rho	Prestasi Kerja	1.000	.651**	.594**	-.133
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.315
	N	59	59	59	59
Promosi Jabatan	Promosi Jabatan	.651**	1.000	.595**	-.235
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.073
	N	59	59	59	59
Pengalaman Kerja	Pengalaman Kerja	.594**	.595**	1.000	-.241
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.066
	N	59	59	59	59
abs_Res	abs_Res	-.133	-.235	-.241	1.000
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.315	.073	.066	
	N	59	59	59	59

Dari tabel diatas terlihat bahwasanya dalam model ini tak terdapat heteroskedastisitas dikarenakan hasil dari uji rank Spearman lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwasanya dalam model, variansi dari residual satu penelaahan ke penelaahan yang lain serupa atau konstan. Sehingga asumsi tak adanya heteroskedastisitas telah terpenuhi untuk persamaan regresi. Sehingga semua variabel dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Berdasarkan nilai koefisien korelasi di atas dapat dilihat bahwa:

1. Didapat nilai korelasi dari prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,753, maka terdapat hubungan positif yang makin tinggi antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Didapat nilai korelasi dari promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,766, maka terdapat hubungan positif yang makin tinggi.
3. Didapat nilai korelasi dari pengalaman kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,731, maka terdapat hubungan positif yang makin tinggi.
4. Didapat nilai korelasi dari semua variabel bebas dengan terikat sebesar 0,883, maka terdapat hubungan positif antara prestasi kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Bahwa R sebesar 0.799, maka ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas sebesar 77,9%, sisanya 26,7,1% pengaruh dari variabel yang tidak diteliti seperti keselamatan, kesehatan (K3) dan sebagainya.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Penelitian ini akan menguji variabel Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan mencermati karakter variabel yang nantinya dilakukan pengujian, maka uji statistik yang akan dipergunakan adalah lewat perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Tabel 4
Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.838	1.588		-3.047	.004
Prestasi Kerja	.263	.067	.377	3.937	.000
Promosi Jabatan	.347	.074	.392	4.695	.000
Pengalaman Kerja	.339	.092	.307	3.664	.001

- Prestasi Kerja : $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh ($3,937 > 2.324$)
- Promosi Jabatan : $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh ($4.695 > 2.324$)
- Pengalaman Kerja : $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh ($3.664 > 2.324$)

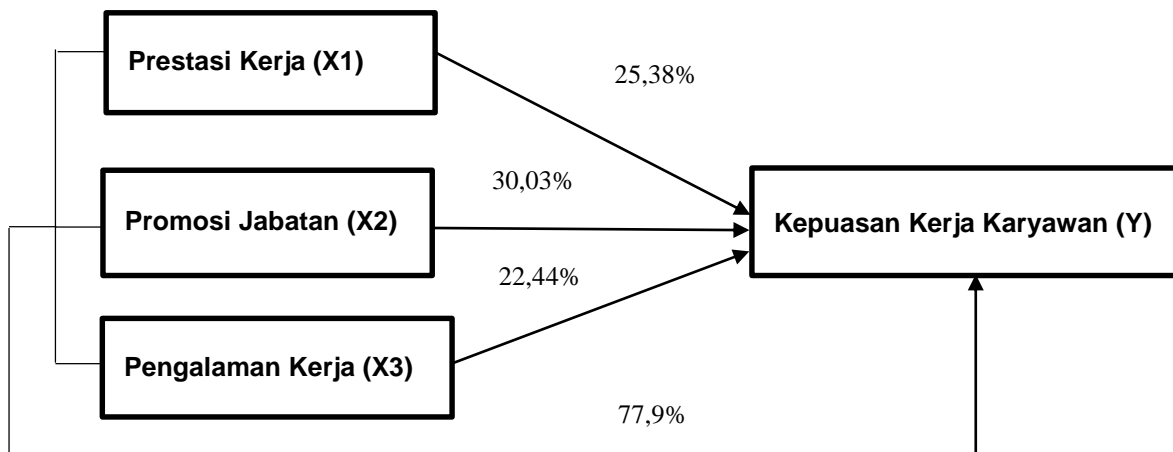
Keputusan yang diambil yaitu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima secara parsial baik itu variabel prestasi kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 3
Hasil Pengujian Koefisien Regresi Dengan Uji F (simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	658.827	3	219.609	64.572	.000 ^b
Residual	187.054	55	3.401		
Total	845.881	58			

Didapat nilai ($64,572 > 2,776$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas yg diteliti secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan



Gambar 3
Hasil Uji Hipotesis

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penulis mengambil, kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja pada PT. Jaswita Jabar dinilai baik, indikator insiatif skor terendah dan sedangkan skor tertinggi adalah pada indikator hasil kerja dalam kategori baik.
2. Promosi jabatan pada PT. Jaswita Jabar berada pada kategori baik, dimana skor tertinggi berada pada indikator Prosedur, Sedangkan skor terendah adalah pada indikator keadilan.
3. Pengalaman kerja pada PT. Jaswita Jabar dinilai baik, indikator tingkat pengetahuan mendapatkan skor terendah dan sedangkan skor tertinggi adalah pada indikator penguasaan.
4. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jaswita Jabar berada kategori baik, skor terendah berada pada indikator gaji atau upah dan skor tertinggi berada pada indikator rekan kerja
5. Penelitian ini secara parsial yaitu,
 - a. Prestasi kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Promosi Jabatan memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - c. Pengalaman kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan..
6. Prestasi kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Manajemen Sumber daya manusia pada PT. Jaswita Jabar harus lebih meningkatkan hasil kerja dan insiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan dengan kemampuannya.
2. PT. Jaswita Jabar harus senantiasa memperhatikan dan meningkatkan promosi jabatan bagi karyawannya.
3. PT. Jaswita Jabar senantiasa memperhatikan dan meningkatkan pengalaman kerja, tingkat pengetahuan dan penguasaan.
4. Dilihat dari keseluruhan variabel yang diteliti, untuk itu perusahaan diharapkan, meliputi motivasi dan kinerja kesekamatan dan kesehatan kerja (K3), agar perusahaan dapat mengambil kebijaksanaan yang optimal dalam kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Trisna Putri 2015, *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru*. Jurnal Fekon Volume 2 No.1
- Febriana Irianto Putri, 2018. *Pengaruh Prestasi Kerja, disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PTPN X Kebun Kertosari)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Unibersitas Muhammadiyah Jember.
- Gladys Meigy 2013, *Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara*, Jurnal Vol.1 No 4
- Hendri Waluyo Yudistira, 2015 *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Ud. Karya Bakti Lodoyo Blitar)* Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi Volume 2, No.2
- Isnari Budiarti, Deden Abdul Wahab, dan Sriwidodo Soedarso, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta Pustaka Fahima.
- Lita Wulantika (2017), *Iklim Organisasi dan Karakteristik perkerjaan serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Survey pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung*. Jurnal Riset Bisnis & Manajemen
- Muhammad Aldaman. 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Bamdar Lampung*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Volume 8 No. 01
- Umi Narimawati. 2010. *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian*. Ekonomi. Jakarta: Genesis.