

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

- | | |
|---|--|
| Analisis Kinerja Pelayanan Subbagian Pendidikan Dan Subbagian Kemahasiswaan Di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu | Krisnadi
Syaiful Anwar
Sugeng Susetyo |
| Implementasi Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Negeri Di Lingkungan Polres Seluma Polda Bengkulu | Indras Budi Purnomo
Darmansyah
Sugeng Susetyo |
| Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bank Bengkulu Cabang Utama | Tri Febrina Melinda
Kamaludin
Nasution |
| Analisis Organisasi Pembelajar (<i>Learning Organization</i>) Dan Budaya Organisasi Di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Bengkulu | Irwan Safari
Sigit Nugroho
Praningrum |
| Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu | Nurzam
Fahrudin JS Pareke
Praningrum |
| Sistem Penyampaian Jasa Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Curup | Glamoria Berti Yusenti
Lizar Alfansi
Ferry Tema Atmaja |
| Analisis Efektivitas Penggunaan Modal Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Rentabilitas Ekonomi
(Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Guru SD Kabupaten Kepahiang) | Herry Novrianda
Kamaludin
Paulus S Kananlua |
| Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Karyawan PT. Adhi Karya Jakarta | Juanda
Syaiful Anwar AB
Praningrum |
| Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur Sebelum Dan Sesudah Memperoleh Opini Wajar Tanpa Pengecualian | Rinaldy
Kamaludin
Sri Adji Prabawa |
| Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu | Marleni
Handoko Hadiyanto
Trisna Murni |
| Analisis Perilaku Pengguna <i>Mobile Banking</i> Di Bri Cabang Bengkulu Dengan Pendekatan Utaut (<i>Unified Theory of Acceptance and Use of Technology</i>) | Nurmuyasarah
Effed Darti Hadi
Muhartini Salim |



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 13, Nomor 1, April 2013

DAFTAR ISI

Analisis Kinerja Pelayanan Subbagian Pendidikan Dan Subbagian Kemahasiswaan Di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu <i>Krisnadi</i> <i>Syaiful Anwar</i> <i>Sugeng Susetyo</i>	1 - 15
Implementasi Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Negeri Di Lingkungan Polres Seluma Polda Bengkulu <i>Indras Budi Purnomo</i> <i>Darmansyah</i> <i>Sugeng Susetyo</i>	16 - 27
Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bank Bengkulu Cabang Utama <i>Tri Febrina Melinda</i> <i>Kamaludin</i> <i>Nasution</i>	28 - 36
Analisis Organisasi Pembelajar (<i>Learning Organization</i>) Dan Budaya Organisasi Di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Bengkulu <i>Irwan Safari</i> <i>Sigit Nugroho</i> <i>Praningrum</i>	37 - 44
Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu <i>Nurzam</i> <i>Fahrudin JS Pareke</i> <i>Praningrum</i>	45 - 59
Sistem Penyampaian Jasa Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Curup <i>Glamoria Berti Yusenti</i> <i>Lizar Alfansi</i> <i>Ferry Tema Atmaja</i>	60 - 73

DAFTAR ISI

Analisis Efektivitas Penggunaan Modal Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Rentabilitas Ekonomi <i>(Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Guru SD Kabupaten Kepahiang)</i> Herry Novrianda Kamaludin Paulus S Kananlua	74 - 83
Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Karyawan PT. Adhi Karya Jakarta Juanda Syaiful Anwar AB Praningrum	84 - 97
Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur Sebelum Dan Sesudah Memperoleh Opini Wajar Tanpa Pengecualian Rinaldy Kamaludin Sri Adji Prabawa	98 - 106
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Bengkulu Marleni Handoko Hadiyanto Trisna Murni	107 - 115
Analisis Perilaku Pengguna <i>Mobile Banking</i> Di Bri Cabang Bengkulu Dengan Pendekatan Utaut (<i>Unified Theory of Acceptance and Use of Technology</i>) Nurmuyasarah Effed Darti Hadi Muhartini Salim	116 - 127
Analisa Penilaian Performansi Bulanan (P2B) Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Bengkulu Muhammad Idil Fitriyah Darmansyah Sugeng Susetyo	128 - 142

ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BANK BENGKULU CABANG UTAMA

Oleh:

Tri Febrina Melinda ¹⁾

Kamaludin dan Nasution ²⁾

*Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jalan W.R Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371A*

ABSTRACT

This study aimed to know : (1) to describe of work satisfaction, organizational climate, and job promotion at The Primary Branch of Bank Bengkulu and (2) to know influence of organizational climate and job promotion toward work satisfaction at The Primary Branch of Bank Bengkulu. The study was a survey that took the samples from a population through questionnaire as a data collection tool. The types of the data used were primary data obtained from questionnaire and secondary data collected from information and data of reports, references, and documents available at the Primary Branch of Bank Bengkulu. The population of the study was all employers of the Primary Branch of Bank Bengkulu which have job promotion equal to 35 respondents. The sampling collection method was census techniques, so that the number of the samples taken as an analysis unit was 35 respondents. The data analysis methods were descriptive analysis and multiple regression analysis. The results of the data analysis show that first, the work satisfaction of employee's Primary Branch of Bank Bengkulu have on a good level, second, the organizational climate and job promotion have on a good level, and third the organizational climate and job promotion have an effect and significant toward work satisfaction at the Primary Branch of Bank Bengkulu, and fourth the most dominant variable which influence toward work satisfaction is job promotion.

Key words: Organizational Climate, Job Promotion, and Work Satisfaction

1) *A post-graduate student of Magisterial Management*

2) *Thesis Supervisor*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, maju dan berkembang serta mampu mencapai tujuannya jika didukung setiap komponen yang ada dalam organisasi tersebut. Salah satu komponen yang sangat penting adalah individu sebagai anggota organisasi atau sering disebut dengan sumber daya manusia. Keberhasilan akan tercapai jika setiap anggota organisasi mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Artinya, setiap individu diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan baik, teliti dan bertanggung jawab sehingga tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama akan tercapai, dalam arti lain karyawan mampu menciptakan kinerja optimal bagi organisasi.

Peranan dan kedudukan sumber daya manusia terhadap pencapaian keberhasilan tujuan organisasi sangat penting. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama organisasi dengan mengelola dan memanfaatkan faktor-faktor lain seperti

informasi, teknologi, kapital, dan peralatan kerja. Sumber daya dengan berbagai potensi, bakat dan kreativitas merupakan suatu aset penting dalam kehidupan organisasi. Walaupun aspek teknologi yang digunakan sempurna, namun jika tidak diimbangi dengan kualitas dan kapasitas SDM yang memadai, maka sulit kiranya efektivitas dan efisiensi kerja yang ada di dalam organisasi berjalan dengan baik (Nitisemito, 2009).

Hal senada diungkapkan oleh Siagian (2010) bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu menyelenggarakan semua fungsinya sedemikian rupa sehingga dukungan yang diberikan kepada berbagai bidang fungsional dan satuan lain dilindungi kerja organisasi benar-benar memungkinkan terwujudnya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi yang bersangkutan. Apabila karyawan yang berkompoten ditempatkan pada tugas sesuai dengan komposisi pengetahuan mereka, maka ia akan lebih profesional dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan atasannya (Allen, dkk, 2007).

Berkenaan dengan pendapat di atas, peran sumber daya manusia telah mengalami perubahan paradigma dan telah berubah menjadi aset penting bagi suatu organisasi. Untuk itu, setiap organisasi harus berupaya lebih *consider* dalam mengoptimalkan dan memaksimalkan sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi. SDM jika digabungkan dengan sumber daya lainnya, seperti modal, material, mesin dan teknologi akan menciptakan sinergi saling berkait satu sama lainnya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Manusia bekerja pada suatu organisasi memiliki beragam motif dan keinginan yang mempengaruhinya, mulai dari ingin memperoleh imbalan untuk memenuhi kebutuhan materi sampai dengan kebutuhan-kebutuhan lain yang sangat kompleks (Siagian, 2010). Jika kebutuhan-kebutuhan yang diinginkannya tersebut terpenuhi maka seseorang cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap organisasi dan pekerjaannya. Sebaliknya, jika kebutuhan dan keinginannya tersebut tidak terpenuhi maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung rendah (Siagian, 2010).

Kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (Allen dalam As'ad, 2009). Rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut. Bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir dan keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi (Robbins, 2006).

Beberapa faktor yang berhubungan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah iklim organisasi dan promosi jabatan (Handoko, 2007). Hal senada juga diungkapkan oleh Hasibuan (2009) bahwa kondisi lingkungan kerja (iklim organisasi) menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Bukti empiris berdasarkan penelitian Ostroff (dalam Robbins, 2006) menunjukkan bahwa organisasi-organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada organisasi-organisasi dengan karyawan yang tidak terpuaskan.

Gilmer (dalam As'ad, 2007) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi (baik antara pimpinan dengan bawahan ataupun antara rekan sekerja) dan fasilitas. Sedangkan As'ad (2007) sendiri berpendapat bahwa kepuasan kerja ditimbulkan karena faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, isi pekerjaan, jaminan kerja, kesempatan promosi dan upah/gaji. Herzberg (dalam Gibson, dkk, 2007) mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor. Teori dua faktor ini

dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfier*) dan faktor orang yang merasa puas (*satisfier*).

Bank Bengkulu sebagai salah satu lembaga keuangan daerah memegang peranan penting di dalam mengacu perekonomian. Untuk memenangkan persaingan maka kinerja suatu bank harus baik. Kinerja bank yang baik harus didukung oleh kinerja karyawan. Selain itu, tujuan dari Bank Bengkulu di antaranya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit. Sebagai salah satu bank umum, Bank Bengkulu harus memiliki daya saing yang baik agar dapat bertahan dan bersaing dengan bank-bank lain yang bersifat nasional.

Agar Bank Bengkulu dapat bersaing dengan bank-bank lainnya, maka dibutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki kapasitas dan kualitas kerja yang baik dan memadai. Sementara untuk menciptakan prestasi kerja yang tinggi guna mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan, karyawan harus terpenuhi kepuasan kerjanya (Handoko, 2008). Davis dan Newstrom (2004) berpendapat bahwa terdapat hubungan yang timbal balik antara kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara pendahuluan kepada beberapa orang karyawan PT Bank Bengkulu diketahui bahwa masih ada karyawan yang belum puas berkaitan dengan iklim organisasi dan promosi jabatan yang diselenggarakan manajemen. Menurut informan tersebut, unsur subjektivitas tetap mendominasi karyawan dalam memperoleh promosi jabatan, dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian efektivitas tujuan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu seperti iklim organisasi dan promosi jabatan. Dari dasar pemikiran itulah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama”***

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Karyawan sudah selayaknya tidak hanya dipandang sebagai obyek dalam pencapaian tujuan organisasi; yakni karyawan hanya dipandang dan disetarakan dengan faktor produksi, tetapi lebih dari itu karyawan harus dipandang serta diperlakukan sebagai subyek. Hal ini mengingat karyawan pada kenyataan juga berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan menjadi pelaku yang sangat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi, mempunyai pikiran, perasaan serta keinginan-keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya.

Sikap karyawan terhadap pekerjaannya ini selanjutnya akan berpengaruh kepada motivasi, dedikasi, kecintaan terhadap pekerjaan. Menurut Gibson dkk (2007) sikap seorang karyawan dapat pula menghambat prestasi pekerjaannya; sudah tentu hal ini terjadi pada sikap yang bersifat negatif. Oleh karena itu, sikap yang negatif harus sedini mungkin dihindari dan sebaliknya, sikap yang positif harus dibina, dipelihara serta ditingkatkan. Salah satu sikap karyawan yang sangat penting dan menjadi kajian dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan (positif) dan mencintai pekerjaannya. Sikap demikian ini akan tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini dinikmati oleh karyawan, baik di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam lingkungan pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang

dinikmati dalam pekerjaan dengan adanya pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan kepuasan kerja di luar lingkungan kerjanya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dari adanya balas jasa yang diterima dari hasil pekerjaannya, agar ia dapat memenuhi segala kebutuhan dan keinginannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaannya ini lebih mempersoalkan balas jasa yang diterimanya daripada pelaksanaan pekerjaannya (As'ad, 2009).

Mengacu pada uraian di atas ternyata kepuasan kerja merupakan variabel yang cukup penting, karena mempunyai pengaruh yang sifatnya mendasar, baik bagi karyawan sendiri maupun organisasi. Mengingat peran penting dari kepuasan kerja tersebut, banyak penelitian ilmiah telah dilakukan untuk mempelajari kepuasan kerja.

Pada dasarnya penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan tujuan yang ingin dicapainya dan hasil yang diperoleh (As'ad, 2009). Kelompok pertama adalah penelitian yang mempelajari faktor-faktor yang menjadi sumber atau determinan dari kepuasan kerja karyawan. Dengan penelitian semacam ini pihak organisasi dapat menciptakan kondisi/keadaan sedemikian rupa sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian kelompok yang kedua adalah penelitian yang mempelajari pengaruh dari kepuasan kerja karyawan terhadap sikap dan perilakunya seperti produktivitas, absensi, kecelakaan kerja, *turnover*, dan sebagainya.

Dengan mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap variabel-variabel tersebut, organisasi menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat memotivasi para karyawannya. Penelitian kelompok ketiga merupakan penelitian yang tujuannya adalah dalam rangka pengembangan ilmu, khususnya dalam tujuannya untuk memperoleh rumusan atau definisi yang lebih baik dan komprehensif mengenai kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini termasuk dalam kategori kelompok penelitian yang pertama.

Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2009) memberikan definisi kepuasan kerja karyawan sebagai "*is the way an employee feels about his her job*"; definisi ini sejalan dengan definisi yang disampaikan oleh Gibson dkk (2007) yaitu kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaannya. Hal ini berarti kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Vroom (dalam As'ad, 2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai refleksi dari sikap kerja (*job attitude*) yang bernilai positif. Blum (dalam As'ad, 2009) memberikan definisi bahwa kepuasan kerja karyawan adalah merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Dari definisi-definisi kepuasan kerja karyawan tersebut, dapat ditarik suatu kesimpulan operasional yang relatif sederhana, yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja karyawan menekankan pada aspek hasil interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerjanya.

Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri dan Litwin. Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Sedangkan Litwin dan Stringer (dalam

Wirawan, 2007) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai "*... A concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire*".

Iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kinerja yang dinilai langsung dan tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku (Gibson, dkk, 2001). Sedangkan iklim organisasi itu sendiri berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas kerja dan kepuasan kerja (Davis, 2001). Iklim organisasi mempengaruhi dengan cara membentuk harapan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Apabila iklim organisasi yang dirasakan menyenangkan maka karyawan akan melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Higgins (dalam Andriani, 2004) menyatakan bahwa iklim kerja suatu organisasi sebagai perasaan individu yang berhubungan dengan lingkungan internal organisasi, akan mempengaruhi perilaku individu, persepsi dan perasaan individu terhadap lingkungan internal organisasi yang bersifat positif atau negatif.

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan masalah yang sangat penting, bukan saja untuk memilih atau menentukan karyawan yang tepat. Akan tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk merencanakan suatu kebijakan yang matang dalam memotivasi dan pengembangan diri pegawai. Sehingga pegawai dapat berprestasi dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Promosi jabatan selain ditujukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, juga ditujukan untuk memenuhi kepentingan perusahaan atau suatu organisasi.

Pengertian promosi jabatan menurut Nitisemito (2006) promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan karyawan, dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Manullang (2002) promosi jabatan adalah kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Dari dua defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan adalah kenaikan kedudukan yang diikuti oleh penerimaan kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih tinggi dan kecakapan yang lebih baik, agar dapat meningkatkan kualitas organisasi (perusahaan). Suatu jabatan pada saat tertentu berada dalam keadaan lowong (kekosongan jabatan). Hal ini dapat terjadi dikarenakan oleh beberapa alasan, misalnya karena pensiun, sakit, keluar, mutasi jabatan, meninggal dunia, dan lain-lain. Kekosongan itu harus

segera diisi, karena itu dibutuhkan karyawan yang memang cocok dan memahami benar tentang jabatan yang kosong itu. Untuk itu diperlukan kriteria dan penilaian terhadap karyawan yang akan mengisi jabatan tersebut. Menurut Siagian (2010), Promosi jabatan yang dilakukan dalam perusahaan berguna untuk:

- a. Menciptakan persaingan terbuka dan positif untuk mencapai karir yang lebih baik, sehingga timbulnya dorongan yang kuat untuk semakin bersemangat dalam berprestasi kerja.
- b. Mencari karyawan yang sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dimaksudkan.
- c. Sebagai imbalan prestasi atas kecakapan kerja seseorang karyawan.
- d. Berkurangnya keinginan berhenti dan pindah berkarya keorganisasi atau perusahaan lain.

Sementara itu, jenis promosi jabatan menurut Hasibuan (2007) terdiri dari:

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)
Seseorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara waktu karena ada jabatan yang kosong yang harus diisi
2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
Alih jabatan karena karyawan telah memenuhi syarat untuk dipromosikan dalam posisi ini wewenang, tanggung jawab, gaji akan naik.
3. Promosi Kecil (*Small Promotion*)
Naiknya jabatan seseorang dari jabatan yang tidak sulit ke jabatan yang membutuhkan keterampilan dan persyaratan yang lebih tinggi tetapi tidak disertai peningkatan wewenang, jabatan, dan gaji.
4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)
Alih jabatan ke jabatan yang lebih tinggi disertai kekuasaan yang lebih besar tanpa disertai dengan penambahan dan balas jasa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian dilakukan menggunakan metode survey, dimana pada jenis penelitian ini pengumpulan data pokok dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarikan kepada responden yaitu karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama yang dijadikan sampel pada penelitian ini.

Sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah populasi tertentu yang hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili jumlah keseluruhan populasi. Sedangkan populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diduga (Sugiyono, 2008). Populasi penelitian ini adalah karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama yang telah memperoleh promosi jabatan selama menjadi karyawan Bank Bengkulu.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Jumlah karyawan Bank Bengkulu yang telah memperoleh promosi jabatan sebanyak 35 orang. Jumlah tersebut selanjutnya akan diambil seluruhnya menjadi sampel penelitian.

Setelah penulis melakukan pengumpulan data dan mengolah data tersebut, maka langkah selanjutnya adalah menganalisisnya. Untuk mengukur dan menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat maka dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Rumus yang digunakan adalah (Sugiyono, 2010):

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

- Y = Variabel Dependent (Kepuasan Kerja)
a = Konstanta
b = Nilai-nilai Variabel Independen
X1 = Variabel Iklim Organisasi

X2 = Variabel Promosi Jabatan

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis yang dilakukan terhadap keterkaitan pengaruh variabel iklim organisasi dan promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Bengkulu Cabang Utama. Dari hasil analisis data, diperoleh hasil koefisien regresi sebagaimana terlihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Iklim Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Variabel Independen	Koefisien β	Nilai t	
			Hitung	Sig.
1.	Iklim Organisasi (X_1)	0,264	2,082	0,045*
	Promosi Jabatan (X_2)	0,392	2,846	0,008*
2.	Konstanta (a)	3,457		
3.	Korelasi Berganda (R)	0,813		
4.	Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	0,661		
5.	F-hitung	31,220		0,000

*) Signifikan pada level 0,05

Sumber : Hasil Penelitian 2012, diolah

Dari analisis yang dilakukan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 di atas, diperoleh nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) masing-masing sebesar 0,264; dan 0,392, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,457 + 0,264X_1 + 0,392X_2$$

Interpretasi hasil regresi sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,457 berarti bahwa jika iklim organisasi dan promosi jabatan sama dengan nol, maka kinerja karyawan PT Bank Bengkulu Cabang Utama konstan (tetap) sebesar 3,457.
2. Koefisien b_1 sebesar 0,264 berarti bahwa jika iklim organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan PT Bank Bengkulu Cabang Utama akan meningkat sebesar 0,264.
3. Koefisien b_2 sebesar 0,392 berarti bahwa jika promosi jabatan semakin baik, maka kinerja karyawan PT Bank Bengkulu Cabang Utama akan meningkat sebesar 0,392.

Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,813; yang berarti bahwa hubungan iklim organisasi dan promosi jabatan dengan kepuasan kerja sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi berganda (R^2) = 0,661; yang berarti bahwa peningkatan atau penurunan kepuasan kerja karyawan PT Bank Bengkulu Cabang Utama sebesar 66,1 persen dipengaruhi oleh peningkatan atau penurunan iklim organisasi dan promosi jabatan. Sedangkan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Jika dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan, diketahui bahwa variabel promosi jabatan memiliki koefisien regresi yang paling besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Bengkulu Cabang Utama.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$) dilakukan uji hipotesis koefisien regresi secara simultan dengan menggunakan ANOVA (*Analysis of Variance*) atau Uji F. Uji F dilakukan bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (iklim organisasi dan promosi jabatan) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis yang dirumuskan adalah :

- ◆ $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- ◆ $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Prosedur pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Jika probabilitas (Sig.) $< \alpha$ 0.05, maka secara simultan variabel iklim organisasi dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Jika probabilitas (Sig.) $> \alpha$ 0.05, maka secara simultan variabel iklim organisasi dan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 31,220 dengan tingkat probabilitas 0,000. Karena probabilitas (sig) 0,000 $< \alpha$ 0.05, maka disimpulkan bahwa secara simultan variabel iklim organisasi dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Bengkulu Cabang Utama.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial. Hipotesis yang dirumuskan adalah :

- ◆ $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- ◆ $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji signifikansi ini dilaksanakan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria yang diambil adalah :

- Jika probabilitas (Sig.) $< \alpha$ 0.05, maka secara parsial variabel iklim organisasi dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Jika probabilitas (Sig.) $> \alpha$ 0.05, maka secara parsial variabel iklim organisasi dan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh koefisien t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi dan promosi jabatan masing-masing sebesar 2,082 dan 2,846 lebih besar dari t_{tabel} 1,645 serta semua probabilitas (sig) variabel iklim organisasi dan promosi jabatan lebih kecil dari α 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan promosi jabatan secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Bengkulu Cabang Utama.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Bengkulu Cabang Utama telah berada pada klasifikasi puas, hal ini diperoleh dari nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,71.
- 2) Iklim organisasi dan promosi jabatan yang ada pada PT Bank Bengkulu Cabang Utama telah berada pada klasifikasi baik, hal ini diperoleh dari nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,703.

- 3) Promosi jabatan yang ada pada PT Bank Bengkulu Cabang Utama telah berada pada klasifikasi baik, hal ini diperoleh dari nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,704.
- 4) Variabel iklim organisasi dan promosi jabatan kerja secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Bengkulu Cabang Utama dengan probabilitas F-hitung yang signifikan pada level 0,05.
- 5) Secara parsial, variabel promosi jabatan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Bengkulu Cabang Utama.

Berdasarkan kesimpulan penelitian dapat ditarik beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh top manajemen PT Bank Bengkulu Cabang Utama yakni sebagai berikut :

- 1) Menciptakan iklim organisasi yang kondusif guna menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik. Secara fisik perlu diciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan tata ruang, ventilasi udara yang baik, disamping itu tersedianya fasilitas dan peralatan kerja yang lebih memadai akan mendukung kinerja yang baik dari para pegawai. Sedangkan non fisik perlu dilakukan penciptaan hubungan kerja yang harmonis, pengelolaan organisasi secara proporsional dan professional, serta perlakuan yang adil terhadap seluruh anggota organisasi.
- 2) Pelaksanaan promosi jabatan yang bersih, transparan, proporsional, dan profesional. Tujuannya adalah mewujudkan kepuasan karyawan dan menciptakan hubungan kerja yang kondusif dan memberikan peluang dan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & J. P., Meyer, 2007. *Commitment in The Workplace : Thepry Research and Aplication*, Sage Publication, California.
- Andriani, Nurita, 2004. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada PT Bank Mandiri (Persero) Cabang Malang, *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 2 Nomor 1*, April 2004.
- As'ad, Moch., 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa : Agus Dharma, Jilid Satu, Erlanga, Jakarta.
- Davis, Keith, 2001. *Fundamental Organization Behavior*, McGraw-Hill Company, New Delhi.
- Gibson, J. L., M. Ivancevich & J. H. Donnelly, 2007. *Organizations : Behavior, Structure and Processes*, McGraw-Hill Companies Inc, New York.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2006. *Organisasi Dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1991, Bina Aksara, Jakarta.
- Manullang, M., 2003. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Robins, Stephen P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenhalindo Press, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2010. *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.