

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PLASA TELKOM LEMBONG BANDUNG

Renata Ayu Haniyah

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

renatahaniyah@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Plasa Telkom Lembong Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode regresi. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 63 responden yang berasal dari karyawan Plasa Telkom Lembong Bandung. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan jenis random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pelaksanaan promosi jabatan masuk kedalam kategori sangat baik dengan skor 84,4% dan mengenai motivasi kerja karyawan juga masuk kedalam kategori sangat baik yaitu 85,1%. Kesimpulan mengenai hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan skor 56,1%.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Motivasi Kerja.

Abstract: The purpose of this research is to find out about the effect of job promotion towards work motivation and also find out the amount of contribution between job promotion and work motivation. The method that used in this research is descriptive quantitative with regression method. Sample for this research consist of 63 respondents from Plasa Telkom Lembong employees. Sampling technique that used here is probability sampling with random sampling type. Data analysis technique that used is descriptive analysis and simple linear regression analysis.

The result of this research showed that job promotion is in the very good category with the score of 84,4% and the work motivation also in the very good category with the score 85,1%. The conclusion of the result from this reasearch is showed that job promotion significantly affected towards work motivation with the score 56,1%.

Keywords: Job Promotion, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan atau organisasi berkaitan erat dengan kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan atau organisasi tersebut. Salah satu penunjang keberhasilan terbesar perusahaan adalah seberapa besar kinerja dari setiap SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Peran dari setiap individu yang bekerja didalam perusahaan merupakan faktor pendukung kesuksesan perusahaan. Pentingnya peran SDM yang baik dalam perusahaan didukung oleh pendapat dari Hasibuan

(2017) yaitu, "Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan."

Salah satu faktor yang dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan adalah tingkat prestasi kerja yang dihasilkan oleh

setiap karyawan dan juga tingkat kehadiran (absensi) karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Hasibuan (2017) bahwa, "Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan

tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau giat bekerja". PT Telekomunikasi Indonesia Tbk memantau tingkat kehadiran karyawannya dengan sistem absensi yang berbeda. Sistem absensi yang diberlakukan adalah mengisi mood / feeling saat bekerja melalui aplikasi. Berikut adalah gambaran mood/ feeling karyawan saat bekerja di Plasa Telkom Lembong Bandung:

Tabel 1. Laporan Data Absensi Karyawan Plasa Telkom Lembong Bandung pada Tahun 2016 - Oktober 2017

Tahun	Gembira	Nyaman	Sedih	Semangat	Tertekan
2016	64,53%	65,75%	59,32%	83,61%	83,61%
2017	35,47%	34,25%	40,68%	36,91%	16,39%

Sumber: HR & CDC Telkom Regional III

Berdasarkan tabel mengenai mood/feeling kerja karyawan diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang merasa tertekan dan sedih saat bekerja. Hal itu yang menjadi fokus bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, salah satunya adalah dengan diadakannya pelaksanaan promosi jabatan. Sistem promosi jabatan yang dilakukan adalah dengan mengadakan sidang jabatan (sijab) dari setiap divisi menyarankan beberapa nama yang pantas untuk dipromosikan. Beberapa nama tersebut lalu dikirimkan ke Regional III Jawa Barat. Hasibuan (2017) berpendapat bahwa "Promosi Jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, dengan demikian promosi akan memberikan status sosial,

wewenang (authority), tanggung jawab (responsibility), serta penghasilan (outcomes) yang semakin besar bagi karyawan." Promosi Jabatan menjadi salah satu pengakuan dari perusahaan terhadap kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga karyawan yang mendapatkan Promosi Jabatan dapat termotivasi lebih tinggi untuk memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan. Maka dari itu, tujuan di penelitian ini adalah apakah pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan oleh Plasa Telkom Lembong Bandung mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Plasa Telkom Lembong Bandung"

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2017) yaitu, "Promosi Jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-

nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (authority), tanggung jawab (responsibility), serta penghasilan (outcomes) yang semakin besar bagi karyawan.” Sedangkan menurut Samsudin dalam Kadarisman (2016) mengemukakan bahwa: “Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah/gaji dan sebagainya) menjadi lebih tinggi bila dibanding dengan jabatan lama.”

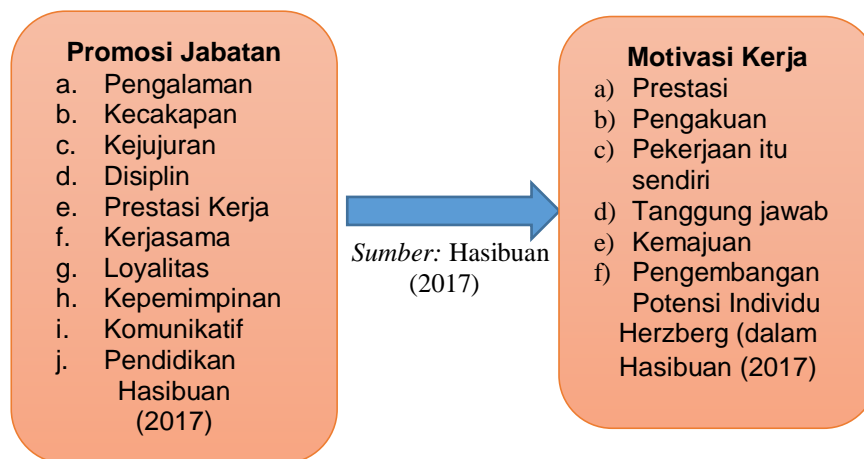
Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi

sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hubungan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Keterkaitan antara Promosi Jabatan dengan motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) adalah, “Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai”. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan mengadakan promosi jabatan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dirinya maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Dari penjelasan diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran seperti berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Berdasarkan kerangka pikir diatas dapat dirumuskan bahwa “Promosi Jabatan berpengaruh terhadap motivasi

kerja karyawan pada Plasa Telkom Lembong Bandung.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausal dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan yang ada antar variabel serta menggambarkan hasil penelitian yang ada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode regresi. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan

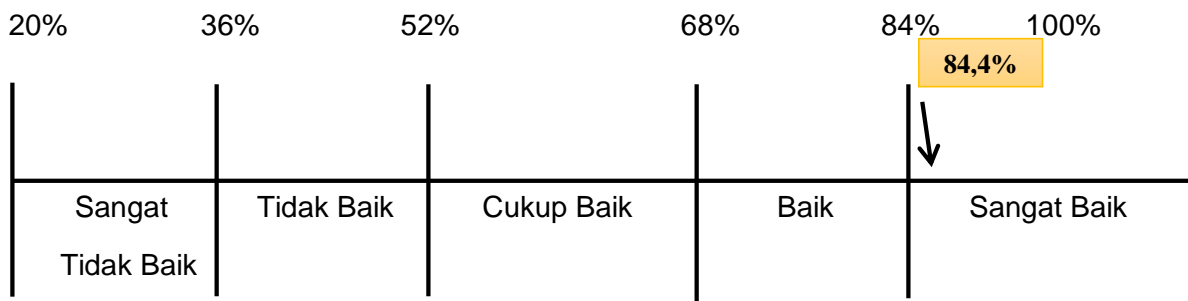
berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 63 responden yang berasal dari karyawan Plasa Telkom Lembong Bandung. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan jenis random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden terhadap Promosi Jabatan (Variabel X)

Penelitian ini menggunakan 63 responden yaitu para karyawan yang berada di Plasa Telkom Lembong

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bandung. Berdasarkan rata-rata keseluruhan hasil deskripsi analisis variabel promosi jabatan (X) terhadap seluruh dimensi, posisi pada garis kontinum ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



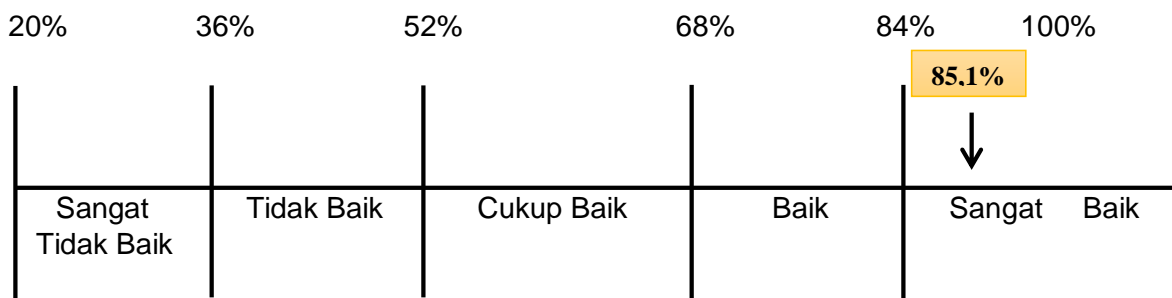
Gambar 2. Posisi Variabel Promosi Jabatan (X) pada Garis Kontinum

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Berdasarkan Gambar 2 diatas, dapat diketahui bahwa posisi variabel promosi jabatan berada dalam kategori Sangat Baik. Hasil secara keseluruhan, pelaksanaan promosi jabatan di Plasa Telkom Lembong Bandung berada dalam kategori sangat baik dengan total skor 84,4%.

Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja (Variabel Y)

Berdasarkan rata-rata keseluruhan hasil deskripsi analisis variabel motivasi kerja (Y) terhadap seluruh dimensi, posisi pada garis kontinum ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Posisi Variabel Motivasi Kerja (Y) pada Garis Kontinum

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Berdasarkan Gambar 3 diatas, dapat diketahui bahwa posisi variabel motivasi kerja berada dalam kategori Sangat Baik. Hasil secara keseluruhan, pelaksanaan promosi jabatan di Plasa Telkom Lembong Bandung berada dalam kategori sangat baik dengan total skor 85,1%.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel promosi jabatan terhadap variabel motivasi kerja. Berikut terdapat tabel koefisien hasil Analisa regresi menggunakan SPSS versi 23, yaitu:

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.006	.439		2.291	.025		
	Promosi Jabatan	.815	.092	.749	8.828	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Berdasarkan tabel 2 perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS versi 23 pada tabel diatas, hasil tersebut diperoleh dengan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,006 + 0,815X$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,006 menyatakan bahwa jika variabel X

bernilai 0 (nol), maka nilai Y sebesar 1,006.

2. Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,815 yang berarti variabel X memiliki hubungan yang searah dengan variabel Y dan setiap pertambahan satu satuan Promosi Jabatan (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,815.

Berdasarkan persamaan diatas, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y) yaitu Motivasi Kerja. Pengaruh yang bersifat positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan oleh Plasa Telkom Lembong Bandung, maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau nilai R Square (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) yaitu promosi jabatan terhadap variabel terikat (Y) yaitu motivasi kerja.

Hasil perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.554	.34521

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan
 b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa besarnya promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan di Plasa Telkom Lembong Bandung ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai R Square = 0,561 dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,749)^2 \times 100\% \\ &= 56,1\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 56,1%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa Variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan di Telkom Regional III area Witel Bandung mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan, maka dapat didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Pelaksanaan promosi jabatan (Variabel X) yang dijalankan oleh Telkom Regional III area Witel Bandung terhadap para karyawannya sudah termasuk kedalam kategori sangat baik dengan skor total 84,4%.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan Telkom Regional III area Witel Bandung sudah termasuk kedalam kategori sangat baik dengan skor total 85,1%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pelaksanaan promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif sebesar 56,1% terhadap motivasi kerja terhadap karyawan Plasa Telkom Lembong Bandung. Sedangkan sisanya adalah 43,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran bagi perusahaan yang akan diajukan sebagai berikut:

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa pada variabel promosi jabatan

yang memiliki nilai terendah adalah pendidikan sehingga penulis menyarankan kepada Plasa Telkom Lembong Bandung untuk menyesuaikan latar belakang pendidikan karyawan dengan bidang pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan guna memudahkan perusahaan untuk menetapkan kandidat karyawan yang akan dipromosikan dan juga guna meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja. Melalui hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja yang memiliki nilai terendah adalah jenis pekerjaan itu sendiri, maka dari itu penulis menyarankan kepada Plasa Telkom Lembong Bandung untuk mulai melakukan penyesuaian jenis pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan. Hal tersebut akan lebih memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih dikarenakan jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat kemampuan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.