

Pengaruh Promo Jabatan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPJS

Yauzra Abbiyuza Suwandy¹, Hasrul Azwar Hasibuan^{*2}, Rizal Ahmad³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Correspondence Author: hasrulazwar@dosen.pancabudi.ac.id

Abstract. This research was conducted at PT BPJS Health Medan with the aim of analyzing the influence of job promotions, work Engagement and work environment on employee job satisfaction. The research population was 86 employees who worked in the company and the sample was taken with a saturated sample so that the total sample was 86 respondents. The types of data used are primary and secondary data, data collection techniques using literature studies, surveys and observations. Data analysis techniques are multiple linear regression, classical assumption testing and hypothesis testing. The research results show that job promotion, Work Engagement and work environment partially and simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction. There is a sufficient correlation between job promotion, work environment and organizational culture on employee job satisfaction in the company, amounting to 31.2% and the remaining 68.8% is explained by other variables not studied.

Keywords: Position Promotion, Work Engagement, Work Environment, and Job Satisfaction.

Article history: Received: Jan 2025; Revised: Jan 2025; Accepted: Jan 2025; Available online: Jan 2025

How to cite this article: Yauzra Abbiyuza Suwandy, Hasrul Azwar Hasibuan, Rizal Ahmad. (2025). Pengaruh Promo Jabatan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPJS. *Journal of Community Research and Service*,(-).

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan yang menjalankan kegiatan usahanya untuk mencapai tujuan utama yaitu memperoleh laba usaha. Dengan dukungan penuh dari seluruh karyawan yang memberikan kontribusi yang dimiliki bagi kemajuan perusahaan maka hal ini akan memberikan nilai lebih dan keuntungan bagi perusahaan agar lebih unggul dan mampu berkembang di tengah persaingan usaha semakin kompetitif. Untuk itu, pimpinan harus mampu menjaga semua karyawan dan mempertahankan karyawan yang memberikan kemajuan positif bagi kelangsungan perusahaan di masa mendatang. Dengan adanya kerja sama yang baik dari seluruh karyawan dan pimpinan maka kesempatan dan kemampuan perusahaan akan lebih besar untuk semakin maju dan berkembang sehingga kedua pihak ini perlu saling berkoordinasi kerja dan menjaga kesamaan visi dan misi perusahaan.

Karyawan yang bekerja di perusahaan terdiri dari berbagai latar belakang yang berbeda seperti usia, pendidikan, pengalaman kerja, status sosial dan ekonomi sehingga perbedaan tersebut akan turut menentukan sampai sejauh mana keinginan dan harapan tiap karyawan yang bekerja diperusahaan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu harapan dan impian dalam diri karyawan sehingga kepuasan yang telah diperoleh ini akan membuat karyawan semakin fokus dan memberikan kontribusi yang optimal bagi kemajuan perusahaan karena dari perusahaan semua harapan dan keinginan karyawan dapat terpenuhi baik kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Namun demikian, kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan tidak semuanya sama dan tidak sepenuhnya dapat dipenuhi oleh perusahaan sehingga masih ada kemungkinan ada beberapa karyawan yang kepuasan seperti harapannya tidak dipenuhi ataupun masih sebagian dapat dipenuhi oleh perusahaan. Lazimnya ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam diri karyawan diantaranya promosi jabatan, keterlibatan kerja dan keterlibatan kerja. Promosi jabatan merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan yang ingin maju dan berkembang dalam karirnya di masa mendatang.

Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dari pimpinan akan mendapatkan kesempatan untuk memegang jabatan penting dan memikul tanggung jawab besar menyangkut kelangsungan perusahaan di masa mendatang. Dengan promosi jabatan tersebut karyawan akan diberikan tanggung jawab besar dan disertai gaji maupun tunjangan atau fasilitas untuk mendukung pelaksanaan tugas besar tersebut. Karyawan yang menerima promosi jabatan dianggap oleh atasan mampu memegang jabatan penting dan memajukan perusahaan menjadi lebih maju dan berkembang dari waktu ke waktu.

Perubahan kepuasan kerja dalam diri karyawan juga dapat dilihat dari sampai sejauh mana keterlibatan kerja dirinya pada perusahaan terkait dengan pelaksanaan tugas yang akan dilakukan. Karyawan yang rutin diajak dan diikutsertakan dalam pelaksanaan tugas di perusahaan oleh pimpinan akan membuat dirinya merasa penting dan memberikan kontribusi besar bagi kemajuan perusahaan. Dengan keterlibatan kerja yang aktif akan memberikan nilai lebih dan kepuasan tersendiri bagi diri karyawan selama melakukan tugas di lingkungan perusahaan. Karyawan yang ikut berperan penting dalam pelaksanaan tugas besar di perusahaan akan memberikan totalitas dan kontribusi secara optimal bagi kemajuan perusahaan saat diberikan wewenang dan tanggung jawab oleh pimpinan untuk dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Sementara itu, selain promosi jabatan dan keterlibatan kerja juga terdapat faktor lingkungan kerja di perusahaan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan tugas di perusahaan. Lingkungan kerja ini biasanya mencakup ruang kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk digunakan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya. Harapan karyawan pada ruangan kerja tersebut adalah lingkungan kerja yang bersih, nyaman, ventilasi udara yang sehat, pencahayaan yang cukup dan aroma ruangan kerja yang sehat maka semua hal ini akan memberikan suasana kerja yang membuat karyawan dapat bertahan lama saat melakukan tugasnya. Dengan dukungan lingkungan kerja yang baik bagi kepentingan karyawan saat bekerja akan memberikan kepuasan tersendiri dan memberikan kesan positif bagi karyawan saat bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan akan dapat dipenuhi oleh perusahaan selama karyawan berada di lingkungan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT BPJS Medan sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang penyelenggaraan kesehatan bagi masyarakat. Dalam melakukan kegiatan operasional di perusahaan, pimpinan membutuhkan karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatan masing-masing di lingkungan perusahaan. Tiap karyawan yang bekerja di perusahaan mempunyai harapan kepada perusahaan mengenai kepuasan kerja yang diinginkan baik kepuasan kerja secara materi maupun non materi sehingga hal ini menjadi bagian penting bagi seorang karyawan. Dari informasi yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa terdapat sejumlah karyawan yang masih belum mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan. Penyebab ketidakpuasan kerja di perusahaan ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya promosi jabatan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja.

2. Literature Review

3. Pengertian Promosi Jabatan

Monica dan Dwiarti (2024), menjelaskan bahwa promosi adalah kenaikan posisi seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan memiliki potensi untuk memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini merupakan perubahan dalam posisi kerja, di mana posisi seseorang naik ke level yang lebih tinggi, sehingga tanggung jawab kerja juga meningkat seiring dengan kenaikan penghasilan. Satriawati, dkk (2023), menjelaskan bahwa promosi jabatan berarti

perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Indikator Promosi Jabatan

Berikut ini terdapat 6 indikator untuk mengukur promosi jabatan karyawan (Munica dan Dwiarti, 2024), yaitu:

- a. Kejujuran; bagi karyawan yang memiliki kejujuran yang tinggi di perusahaan selama bekerja akan berkesempatan untuk dipromosikan karena dipercaya dapat memangku jabatan penting dan strategis.
- b. Prestasi Kerja; karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja secara maksimal dan berkesinambungan bagi kemajuan perusahaan maka akan dipertimbangkan untuk dipromosikan pada jabatan lebih tinggi.
- c. Kerjasama; pada kondisi ini karyawan yang mampu bekerja sama dengan semua rekan kerja dan atasan selama menjalankan tugasnya maka akan diberikan kesempatan untuk naik jabatan karena diharapkan mampu memajukan perusahaan di masa mendatang.
- d. Kecakapan; karyawan yang cakap selama menjalankan tugasnya dengan baik dan mampu memberikan hasil kerja yang optimal maka akan dipromosikan oleh atasan pada jabatan tertentu sesuai dengan pertimbangan yang matang.
- e. Loyalitas; karyawan yang memiliki loyalitas yang kuat pada perusahaan maka akan dipercaya untuk menjaga rahasia perusahaan dan memajukan perusahaan menjadi lebih berkembang dimasa mendatang.
- f. Pendidikan; dalam hal ini pendidikan yang tinggi dan cukup dimiliki oleh karyawan dengan didukung oleh pengetahuan yang memadai pada bidang tertentu akan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk dipromosikan pada jabatan tertentu untuk menangani tugas penting.

4. Pengertian Keterlibatan Kerja

Sriani, dkk (2022), menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah keterlibatan ego individu dengan pekerjaan. Keterlibatan kerja merupakan penggambaran sejauh mana keyakinan seseorang pada pekerjaannya (saat ini) dan seberapa jauh pekerjaannya berguna untuk memuaskan kebutuhannya. Prihastuty dan Yustini (2024), mengemukakan bahwa keterlibatan kerja adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.

Nurlaini dan Almasdi (2020), menjelaskan keterlibatan kerja adalah sikap karyawan untuk mengidentifikasikan dirinya terhadap pekerjaan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan mengidentifikasikan dirinya terhadap pekerjaan dan sangat perhatian terhadap tugas yang dilakukannya. Mubarak (2024), menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan karyawan. Ini bahwa berarti dengan bekerja, karyawan dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya.

Indikator Keterlibatan Kerja

Berikut ini terdapat 4 indikator yang dapat dipakai untuk mengukur keterlibatan kerja (Sriani, dkk 2022), yaitu:

- a. Pelanggan; pada kondisi ini karyawan akan semakin diikutsertakan pada kegiatan perusahaan bila tugas dan tanggung jawab karyawan berkaitan langsung dengan pelanggan yang berperan penting bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang.
- b. Rekan kerja; pada kondisi karyawan yang mempunyai rekan kerja yang baik dan saling menghargai akan membuat hubungan kerja akan semakin baik sehingga keterlibatan kerja dalam lingkungan perusahaan akan berjalan lancar dan hasil kerja akan menjadi lebih optimal.
- c. Waktu kerja; dalam hal ini diketahuinya waktu kerja yang akurat dan sistematis dalam lingkungan kerja di perusahaan maka ini membuat karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan selama dirinya berada di lingkungan perusahaan untuk menyelesaikan tugas dan

- tanggung jawab kepada perusahaan.
- d. Pimpinan; pada kondisi ini keberadaan pimpinan akan menentukan sampai sejauh mana karyawan dilibatkan dalam tugas besar menyangkut kepentingan perusahaan, sehingga semakin rutin pimpinan mengajak karyawannya maka
 - e. semakin besar peranan karyawan bagi kelangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

5. Pengertian Lingkungan Kerja

Satriawati, dkk (2023), menjelaskan lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, mulai dari tempat kerja itu sendiri, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja dengan orang-orang di tempat tersebut. Munica dan Dwiarti (2024), mengemukakan lingkungan atau kondisi kerja merujuk pada semua aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Nurfarohim dan Irawan (2021), menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ada 6 indikator lingkungan kerja di perusahaan (Prabowo dan Widodo, 2018), antara lain:

- a. Penerangan; ruangan kerja yang memiliki penerangan cukup dan tidak berlebihan sesuai dengan luas ruangan keraj maka akan membuat karyawan akan mampu bekerja dengan fokus dan hasil yang maksimal.
- b. Suhu udara; ruangan kerja yang memiliki ventilasi udara yang bersih, teratur dan baik akan membuat karyawan menjadi sehat dan stamina yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya lebih baik.
- c. Suara bising; ruangan kerja yang ribut dan bising akan membuat karyawan menjadi tidak konsentrasi saat bekerja sehingga pekerjaan menjadi terhambat dilakukan dan tidak tepat waktu.
- d. Ruang gerak; ruangan kerja yang lancar bagi karyawan saat sedang bekerja akan membuat karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga hasil kerja akan lebih optimal.
- e. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan yang baik akan memperlancar pelaksanaan tugas sehingga hubungan kerja akan membuat kedua pihak mampu berkoordinasi satu sama lain.
- f. Hubungan antar karyawan; adanya hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja akan memperlancar pelaksanaan tugas kedepannya, sehingga tidak ada konflik atau kesalahpahaman antara kedua pihak.

6. Pengertian Kepuasan Kerja

Sedarmayanti (2019), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah seseorang yang menghitung selisih antara yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan, sehingga apabila kepuasannya yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka orang akan lebih puas. Sinambela (2019), berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis penting yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Individu akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Hasibuan (2019), menjelaskan bahwa kepuasan karyawan diartikan sebagai hasil evaluasi dari karakteristik sebuah pekerjaan, keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak, sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif.

Indikator Kepuasan Kerja

Senambela (2019), mengemukakan terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, antara lain:

- a. Gaji; karyawan yang mendapat gaji yang cukup dari perusahaan akan memberikan semangat bagi dirinya untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kedepannya akan mendapatkan penghasilan lebih baik.
- b. Promosi; karyawan yang mendapatkan kesempatan promosi dari perusahaan karena hasil kerjanya selama ini bagi kemajuan perusahaan maka kondisi ini akan membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja bahwa dirinya layak dipromosikan bagi kepentingan perusahaan.
- c. Supervisi; mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan.
- d. Lingkungan kerja; perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan selama melakukan tugasnya akan membuat karyawan mampu fokus dan memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan.
- e. Penghargaan; mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.
- f. Prosedur dan peraturan kerja; mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja.
- g. Rekan kerja; aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja.
- h. Komunikasi; aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunitas yang berlangsung lama dalam pekerjaan.

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, pendekatan penelitian yang dipakai adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Priyastama (2020), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur. Sedangkan penelitian kualitatif bersifat lebih menyelidiki hingga menghasilkan data yang tidak dapat diperoleh lewat prosedur statistik. Sugiyono (2019), menjelaskan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini, penulis ingin menjelaskan terkait pengaruh variabel independen yaitu promosi jabatan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Sudaryono (2019), berpendapat bahwa populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini, populasi adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 86 orang.

Priyastama (2020), berpendapat bahwa bahwa sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Metode pengambilan sampel penelitian menggunakan sampel acak dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel penelitian digunakan sebanyak 86 responden.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pengolahan data statistik yaitu program SPSS untuk mengolah data tabulasi jawaban responden. Pengujian statistik dijabarkan yaitu; analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda dari pengolahan tabulasi jawaban responden terdapat pada gambar berikut ini:

Tabel 1, di atas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan hasil yaitu: $Y = 13,415 + 0,476 X_1 + 0,365 X_2 + 0,287 X_3$. Berikut ini penjabarannya yaitu:

- Nilai a (kontanta) sebesar 13,415 dan bernilai positif artinya bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 13,415 dengan asumsi variabel promosi jabatan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien tetap (nol).
- Promosi jabatan dengan nilai koefisien sebesar 0,476 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,476 (47,60%).
- Keterlibatan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,365 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,365 (36,5%).
- Lingkungan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,287 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,287 (28,70%).

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden terdapat pada tabel berikut ini:

a. Metode Kolmogorov Smirnov Test

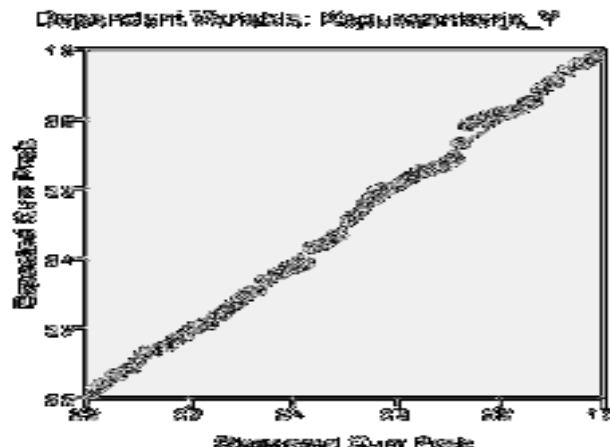
Berikut ini disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov Test sebagai berikut:

Tabel 1., di atas menunjukkan hasil pengujian Kolmogorov Smirnov mempunyai nilai signifikansi (Asymp. Sig.2-tailed) yaitu 0,953 sehingga nilai signifikansi $0,953 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Metode Grafik P-Plot

Berikut ini disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode grafik P-Plot sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

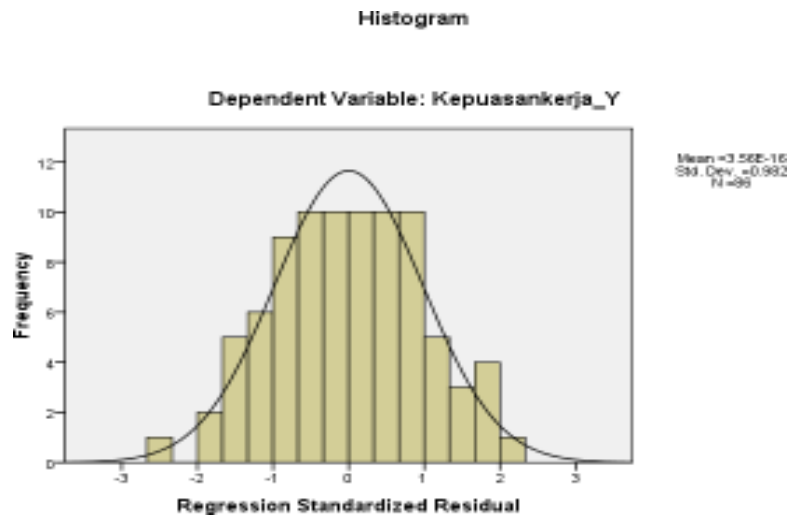


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik P-Plot
 Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata dan disepanjang garis diagonal dna merapat sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

c. Metode Histogram

Berikut ini disajikan hasil pengujian normalitas dengna metode grafik histogram sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Metode Grafik Histogram
 Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Gambar di atas menunjukkan bahwa garis-garis pada model regresi membentuk garis lonceng yang melengkung disepanjang sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

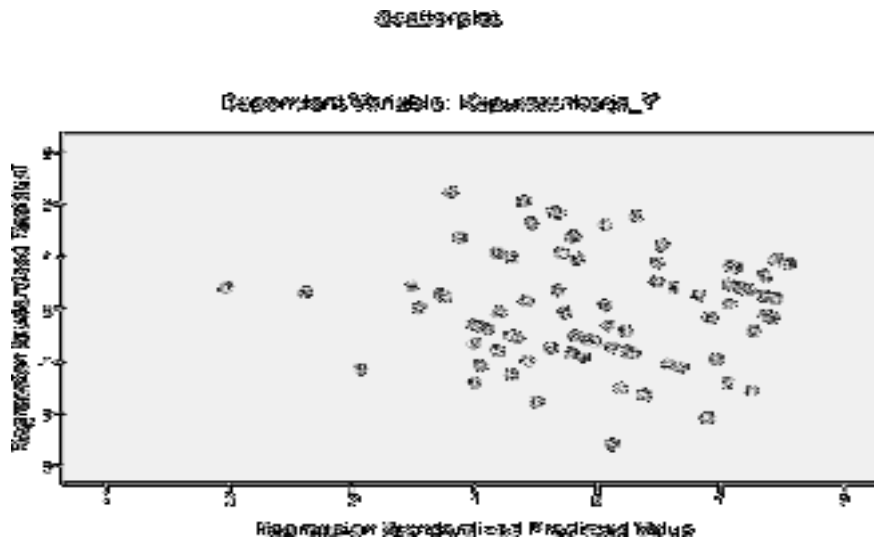
2. Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 2., menunjukkan bahwa untuk variabel promosi jabatan, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikolieritas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain antara variabel independen

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroeskedastisitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden terdapat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Gambar 3., hasil uji heteroskedastisitas metode scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara tidak merata pada sumbu Y sehingga tidak membentuk suatu pola atau gelombang yang tidak teratur sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara promosi jabatan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja seperti yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial
Coefficientsa

		<i>Standardized</i>		
Model		<i>Coefficients</i>	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		3.571	.007
	Promosi jabatan_X1	.427	4.223	.000
	Keterlibatan kerja_X2	.196	2.088	.021
	Lingkungan kerja_X3	.169	1.853	.032

a. *Dependent Variable: Kepuasan kerja_Y*

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Pada penelitian ini jumlah sampel penelitian $n = 86$ sehingga diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,660$ pada sig 0,05. Dari tabel 3., di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

- Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT BPJS Kesehatan Medan (nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $4,223 > 1,660$ pada sig. $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.
- Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. BPJS Kesehatan Medan (nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $2,088 > 1,660$ pada sig. $0,021 < 0,05$),

sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.

- c. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. BPJS Kesehatan Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,853 > 1,660$ pada sig. $0,032 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.

2. Hasil Uji Simultan (Ujit-F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara promosi jabatan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja seperti yang dapat disajikan pada tabel 4., berikut ini:

Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 82$, dimana nilai $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan nilai $df(2) = n - k = 86 - 4 = 82$ maka diperoleh $F_{tabel} = 2,69$ pada sig. $0,05$. Sedangkan nilai $F_{hitung} = 13,851$ pada sig. $0,000$. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $18,369 > 2,72$ pada sig. $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian H₄ diterima.

3. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi antara promosi jabatan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja menjelaskan kepuasan kerja karyawan di PT BPJS Kesehatan Medan seperti yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5., menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar $R = 0,580$ artinya terdapat korelasi yang cukup antara promosi jabatan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. BPJS Kesehatan Medan. Nilai *adjusted* $R^2 = 0,312$ artinya kepuasan kerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh promosi jabatan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja sebesar 31,2% dan sisanya 68,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT BPJS Kesehatan Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPJS Kesehatan Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,223 > 1,660$ pada sig. $0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan menjadi harapan bagi sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang ingin maju dan berkembang. Promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan karena telah memenuhi kriteria dan kualifikasi dari perusahaan maka akan layak diberikan kesempatan promosi pada jabatan lebih tinggi sehingga karyawan akan mendapat apresiasi atas kontribusi selama ini bagi kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan sebaiknya dapat menerapkan prosedur promosi jabatan yang jelas, sistematis, transparan dan berlaku adil sehingga antara karyawan tidak ada kesalahpahaman atau kesenjangan jarak karena adanya perbedaan perlakuan atasan kepada karyawan karena adanya hubungan kekeluargaan ataupun hubungan istimewa.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT BPJS Kesehatan Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPJS Kesehatan Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,088 > 1,660$ pada sig. $0,021 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diikutsertakan dalam kegiatan penting di perusahaan oleh pimpinan akan memiliki kepuasan tersendiri bagi dirinya dan berpandangan bahwa dirinya dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan utama perusahaan. Oleh sebab itu, pimpinan dapat bersikap adil dan objektif pada semua karyawannya saat ingin mengikutsertakan pada tugas penting dan strategis menyangkut kelangsungan perusahaan. Dengan dukungan dari seluruh karyawan yang diikutsertakan pada kegiatan di perusahaan maka hal ini akan membuat kepuasan kerja

dimiliki oleh karyawan. Dengan kepuasan yang optimal maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja dan memberikan totalitas dirinya bagi kemajuan perusahaan agar semakin berkembang dari waktu ke waktu.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT BPJS Kesehatan Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPJS Kesehatan Medan (nilai thitung > ttabel, $1,853 > 1,660$ pada sig. $0,032 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan mengharapkan akan mendapatkan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, ventilasi udara bagus dan memberikan rasa aman selama karyawan melakukan tugas di lingkungan perusahaan. Oleh sebab itu, dengan tersedianya ruangan kerja sesuai harapan karyawan maka ini dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan untuk memberikan kontribusi bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang ada di perusahaan merupakan bagian penting dan tidak terpisahkan bagi karyawan saat bekerja, karena tiap harinya karyawan akan menggunakan ruangan kerja untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab bagi perusahaan. Karyawan akan senang dengan adanya ruangan kerja sesuai harapannya sehingga hal ini mampu mendapatkan kepuasan kerja dan ini akan memberikan nilai tambah dan manfaat bagi kemajuan perusahaan karena totalitas dari karyawan untuk perusahaan menjadi semakin unggul dalam menghadapi persaingan usaha.

KESIMPULAN

1. Pimpinan perusahaan sebaiknya melakukan pembaharuan atas prosedur dalam pemberian promosi jabatan lebih sistematis dan transparan kepada semua karyawan. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kecemburuan sosial karena adanya perlakuan berbeda dari atasan dalam mempromosikan bawahannya.
2. Kedepannya pimpinan sebaiknya dapat berikap adil dan objektif untuk mengikutsertakan karyawan pada tugas besar sehingga terdapat keemrataan dalam pikiran karyawan dan karyawan dapat berkontribusi bagi kemajuan perusahaan dan ikut berepran serta bagi kelancaran usaha di masa mendatang.
3. Pimpinan sebaiknya dapat menciptakan dan menjaga lingkungan kerja agar nyaman, bersih dan membuat karyawan dapat fokus dan berkonstrasi saat bekerja.
4. Bagi peneliti lainnya dapat menggunakan variabel lainnya seperti komunikasi, kompensasi, insentif dan lainnya agar dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih sistematis terhadap kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

- [1.] Fahmi, I. (2019). Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- [2.] Ghozali, Imam. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3.] Hasibuan, H.A. (2019). Dominasi Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Employee Engagement Pegawai di ASN di Medan. Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik. Vol.4. No.2. Juli. ISSN: 2527-2772. Hal: 90-98.
- [4.] Hendry., Nicholas., Hosen, K., dan Lisa. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sukses Makmur Pratama Medan. Management. Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ). Vol.3. No.3. Hal: 1296-1304.
- [5.] Mantouw, G.M., Pio, R.J., dan Punuindoong, A.Y. (2022). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. Jurnal Productivity. Vol.3. No.1. E-ISSN: 2723-0112. Hal: 54-60.
- [6.] Mubarak, F. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal RIMBA: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan

- Akuntansi. Vol.2. No.1. Februari. E- ISSN: 2988-6880. P-ISSN: 2988-7941. Hal: 306-320.
- [7.] Munica, P.T., dan Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensai dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Baan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Sintang. Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan. Vol.1. No.3. Hal: 1-16.
- [8.] Nurlaini., dan Almasdi. (2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel internvening pada PT. XYZ. Jurnal Profita: Akuntansi dan Bisnis. Vol.1. No.2. November. Hal: 101-119.
- [9.] Priansa, Donni Juni. (2019). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- [10.] Prihastuty, D.R., dan Yutini, R.S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen. Vol.2. No.1. Januari. E-ISSN: 3025-440X. P-ISSN: 3025-4396. Hal: 211.230.
- [11.] Priyastama R. (2020). Buku Sakti Kuasai SPSS. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- [12.] Priyatno, Duwi. (2019). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- [13.] Satriawati, Ni Kadek Sri., Rismawan, P.A.E., dan Andika,A.W. (2023). Pengaru Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pad LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. Jurnal EMAS. Vol.4. No.5. Mei. Hal: 1258-1271. E-ISSN: 2774-3020.
- [14.] Sedarmayanti. (2019). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kesatu. Anggota IKAPI. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [15.] Sinambela, L.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16.] Sudaryono. (2019). Metodologi Penelitian. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- [17.] Sugiyono. (2019). Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- [18.] Syahrudin., Ramly, A.T., dan Ardiasih, L.S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business. Vol.5. No.3. July. P- ISSN: 2615-3009. E-ISSN: 2621-3389. Hal: 484-496.
- [19.] Tiara, M., Wahyuari., Achmand, R., dan Nusjirwan. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Purna Artanugraha Cabang Jakarta. Jurnal Asuransi Indonesia. Hal: 1-8.
- [20.] Wibowo, C.A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Roy Sentosa Collection Yogyakarta. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.17. No.2. Mei. Hal: 93-105. E-ISSN: 2747-0032. ISSN: 1411-9366.
- [21.] Widiantri, Ni Kadek., dan Sujana, I Nyoman. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Berliando Mitra Abadi di Denpasar. EKUITAS: Jurnal Pendidikan Ekonomi. Vol.10. No.2 Hal: 249-255. P-ISSN: 2354-6107. E-ISSN: 2549-2292.
- [22.] Widodo, Suparno Eko. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [23.] Yubu, C.A., Tamengkel, L.F., dan Mukuan, D.D. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu. Jurnal Productivity., Vol.4. No.6. E-ISSN: 2723-0112. Hal: 757-761.

JCRS (JOURNAL OF COMMUNITY RESEARCH AND SERVICE
Vol. 9 No. 1 Januari 2025
ISSN (print): 2549-1849 ISSN (online): 2549-3434
Available online at: <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jcrs>