

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.GLOBAL EXPRESS
SEJAHTERA SAMARINDA**

Rika Farlinda¹⁾

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman,

³email: rikafarlinda94@gmail.com,

ABSTRACT

Rika Farlinda, 2017. The Influence of Transformational Leadership and Job Position Promotion on Job Satisfaction PT. Global Express Sejahtera Samarinda is guided by the father of Prof. Dr. Sukisno Selamat Riadi as lecturer and I lecturer Dr. Dirga Lestari AS, SE, MM as lecturer supervising II. The purpose of this study is to examine the influence of transformational leadership and promotion of office to job satisfaction of PT.Global Express Sejahtera Samarinda employee. The independent variables in this research are Transformational Leadership and Promotion of Position. While the dependent variable is employee job satisfaction. This research was conducted on employees of PT. Global Express Sejahtera Samarinda is 50 respondents. This study is quantitative, Data collection with questionnaires by testing Transformational Leadership and Promotion Position, Analysis of data by using multiple linear regression. The results of this study indicate the variables Transformational Leadership and Promotion Position has a positive and significant impact on Employee Satisfaction.

Key Words : Transformational Leadership, Job Promotion, Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Rika Farlinda, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Promosi Jabatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Global Express Sejahtera Samarinda dibimbing oleh bapak Prof. Dr. Sukisno Selamat Riadi selaku dosen pembimbing I dan ibu Dr. Dirga Lestari AS, SE, MM selaku dosen pembimbing II. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Global Express Sejahtera Samarinda. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional dan Promosi Jabatan. Sementara variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Global Express Sejahtera Samarinda berjumlah 50 responden. Penelitian ini bersifat kuantitatif, Pengumpulan data dengan kuesioner dengan menguji Kepemimpinan Transformasional dan Promosi Jabatan, Analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan pada variabel Kepemimpinan Transformasional dan Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Penelitian ini dilakukan di PT.Global Express Sejahtera Jl.Lambung mangkurat No.89 Samarinda dengan responden karyawan bagian IT, PT..Global Express Sejahtera Jl.Lambung mangkurat No.89 Samarinda mempunyai perhatian yang cukup besar dalam model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan promosi jabatan yang sangat dibutuhkan karyawan, karena mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaannya jika dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual,karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Bangun (2012: 327), Kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Sutrisno (2011: 74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan. terhadap pekerjaana yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal- hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dalam penelitian ini mengambil karyawan PT. Global Express Sejahtera Samarinda, dikarenakan kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal dan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerjakaryawan adalah kepemimpinan transformasional dan promosi jabatan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang

tepat, alasannya karena kepemimpinan transformasional masih menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut Bangun (2012:327), Kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Sutrisno (2011:74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaana yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal- hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2. Kompensasi Finansial

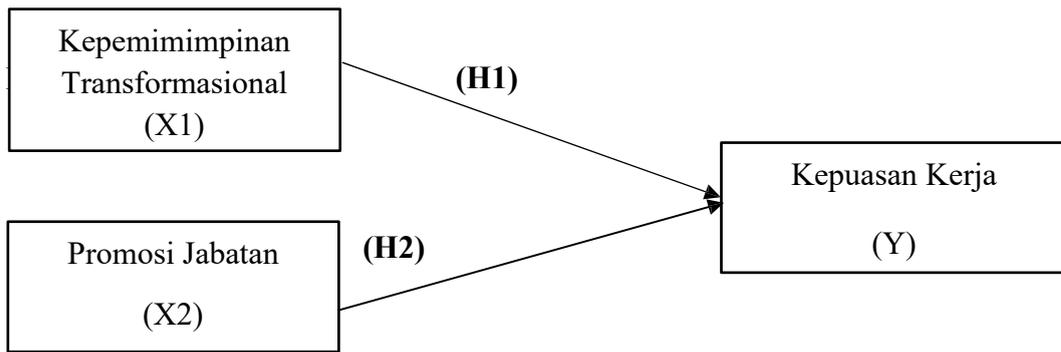
Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam dari pada sekedar label atau jabatan yang diberikan kepada seseorang manusia. ada unsur visi jangka panjang serta karakter didalam sebuah kepemimpinan. Lensufiie (2010: 3) mendefinisikan pimpinan adalah seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Handoko, Indarti, dan Almahendra (2012: 100) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk menciptakan visi, menyatukan kepentingan individu (karyawan) dan kepentingan kolektif, menanamkan pada diri karyawan rasa tanggung jawab (*a sense of responsibility*) untuk berubah dan mencapai tujuan-tujuan organisasional.

3. Promosi Jabatan

Promosi mempunyai peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk

menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan. Dalam literature akademis, terdapat beberapa definisi. Snell dan Bohlander (2010 : 209) menjelaskan “promosi adalah perubahan tugas untuk tingkat pekerjaan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi”. Stewart dan Brown (2011 : 388) menjelaskan istilah lain promosi yang juga disebut *upward move* atau pergerakan naik yang artinya pergerakan yang melibatkan peningkatan tanggung jawab, pembayaran, dan status.

KERANGKA KONSEP



METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Jadi, populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek objek yang diteliti, sehingga dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Global Express Sejahtera yang berjumlah 50 orang karyawan tetap.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2014). Pada populasi yang besar dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil pada populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif, karena apa yang dipelajari dari sampel akan diberlakukan untuk populasi. Namun, dalam penelitian ini populasi yang dimiliki hanya 50 karyawan, jumlah tersebut adalah jumlah yang relatif kecil sehingga peneliti menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Berdasarkan hasil wawancara 50 karyawan yang dijadikan populasi dalam penelitian ini sudah memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun merupakan karyawan tetap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil pengujian validitas kuesioner dari semua variabel independen dan dependen memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari $r_{tabel} > 0,3$ sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. . Uji Reabilitas dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari $> 0,60$ (*Kepemimpinan Transformasional*) sebesar 0,797, Promosi Jabatan sebesar 0,749, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,790) maka seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel.

2. Analisis Linier Berganda

Tabel 1. Coefficient Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.052	3.510		1.154	.254
	.535	.200	.371	2.679	.010
	.244	.110	.308	2.222	.031

a. Dependent Variable: KEPUASAN.KERJA

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta bernilai 4.052 yang artinya bahwa jika variabel independen (Kepemimpinan transformasional dan Promosi Jabatan) nilainya 0, maka nilai variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 4.052.
2. Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X_1), bernilai sebesar 0,535 hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) mengalami kenaikan 0,535.
3. Koefisien regresi Promosi Jabatan (X_2), bernilai sebesar 0,244 hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Promosi Jabatan (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) mengalami kenaikan 0,244.

3. Analisis Koefisien Kolerasi

Tabel 2. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.327	2.101

a. Predictors: (Constant), PROMOSI.JABATAN, KEP.TRANSFOMASIONAL

Sumber : Data primer yang diolah, September 2017

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebagai berikut :

1. Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan PT. Global Express Sejahtera Samarinda. Nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini adalah sebesar 0, 595 dengan tabel interpretasi koefisien korelasi (R) berada pada posisi diantara 0,400 - 0,599 yang menunjukkan bahwa hubungan bersifat sedang antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan PT. Global Express Sejahtera Samarinda.

2. Analisis koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan menjelaskan variabel Kepemimpinan Transformasional (x_1) dan Promosi Jabatan (x_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan PT. Global Express Sejahtera Samarinda. Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,354 yang artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 35,4%, sedangkan sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Untuk menguji koefisien regresi secara menyeluruh menggunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% (α 5%). Uji F digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis alternatif, yaitu bahwa model yang telah dipilih sudah tepat. Untuk mengetahui besarnya nilai F, digunakan analisa regresi dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 23 for windows*. Menentukan F tabel, tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, df 1 (jumlah variabel - 1 atau 3-1 = 2 dan df 2 (n-k) atau 50 - 3 = 47. Maka hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,20.

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	113.922	2	56.961	12.905	.000 ^b
	207.458	47	4.414		
	321.380	49			

a. Dependent Variable: KEPUASAN.KERJA
b. Predictors: (Constant), PROMOSI.JABATAN, KEP.TRANSFOMASIONAL

Sumber : Data primer yang diolah, September 2017

Dari perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS yang tertera diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12.905 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} yang dihasilkan lebih besar daripada F_{tabel} (3,20) dan nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menjelaskan

bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan.

5. Analisis Uji Parsial (t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.052	3.510		1.154	.254
	.535	.200	.371	2.679	.010
	.244	.110	.308	2.222	.031
ndent Variable: KEPUASAN.KERJA					

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai uji t_{hitung} variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 2,679 nilai koefisien beta sebesar 0,371 dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$, apabila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.67655 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,679 > 1.67655$). Dengan demikian pengujian hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a **diterima**.
2. Nilai uji t_{hitung} variabel Promosi Jabatan (X_2) sebesar 2,222 nilai koefisien beta sebesar 0,308 dengan nilai signifikan $0,31 < 0,05$, apabila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.67655 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,222 > 1.67655$). Dengan demikian pengujian hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a **diterima**.

6. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada Karyawan PT.Global Express Sejahtera Samarinda menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini dibuktikan dengan output dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya apabila Kepemimpinan Transformasional baik maka karyawan akan merasa puas

sehingga keinginan mereka untuk meningkatkan akan lebih baik sedangkan apabila kepemimpinan transformasional kurang baik maka karyawan akan terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan di PT.Global Express Sejahtera Samarinda. Menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan output dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya apabila promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawannya tinggi maka keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerja meningkat sedangkan apabila Promosi Jabatan yang diberikan oleh perusahaan rendah maka kinerja karyawan cenderung menurun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan PT.Global Express Sejahtera Samarinda, maka penulis dapat berkesimpulan sebagai berikut:

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini :

- a. Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan di Perusahaan PT.Global Express Sejahtera Samarinda, yang artinya semakin baik Kepemimpinan Transformasional didalam Perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang akan dihasilkan.
- b. Promosi Jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan di Perusahaan PT.Global Express Sejahtera Samarinda, yang artinya semakin baik Promosi Jabatan yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini beberapa hal yang dapat disarankan sebagai implikasi dari hasil penelitian pada PT.Global Express Sejahtera Samarinda, yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan PT.Global Express Sejahtera Samarinda, peneliti menyarankan agar pihak perusahaan terus memperhatikan hal-hal menyangkut perilaku Kepemimpinan Transformasional, misalnya, harus lebih meningkatkan dan mempertahankan dalam memimpin karyawan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan, agar supaya setiap karyawan dapat lebih mengembangkan lagi ide-ide mereka dan juga meningkatkan prestasi mereka, saling bekerja-sama dalam tim, dengan demikian kinerja karyawan itu sendiri mau pun organisasi tersebut akan meningkat.
- b. Penelitian menunjukkan bahwa, Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan PT.Global Express Sejahtera Samarinda, peneliti menyarankan agar perusahaan tetap memperhatikan hal-hal yang menyangkut Promosi jabatan setiap karyawan misalnya memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi baik di perusahaan agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya dua variabel yaitu Kepemimpinan transformasional dan promosi jabatan, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Keterbatasan lainnya seperti dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya.
- d. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih memperluas variabel penelitian,

indicator penelitian, objek yang akan diteliti, dan lebih memperdalam kerangka teoritis sehingga dapat lebih memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.