



Pengaruh Promosi Jabatan dan Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota

Hendi Herdiansyah¹, Aini Kusniawati^{2*}, Ading Rahman Sukmara³

^{1,2,3} Universitas Galuh, Indonesia

ading_rahman34@unigal.ac.id^{2*}, ainikusniawati60@gmail.com³

Alamat: Jl. R. E. Martadinata No.150, Mekarjaya, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46274

Korespondensi email: ading_rahman34@unigal.ac.id

ABSTRACT. *The problems faced in this study include (1) How does promotion affect the job satisfaction of Tasikmalaya City Police Sabhara Unit Personnel? (2) What is the effect of remuneration on job satisfaction of Tasikmalaya City Police Sabhara Unit Personnel? (3) What is the effect of promotion and remuneration on job satisfaction of Tasikmalaya City Police Sabhara Unit Personnel? This study aims to study, know, and analyze (1) The effect of job promotion on job satisfaction of Tasikmalaya City Police Sabhara Unit Personnel. (2) The effect of remuneration on the job satisfaction of Tasikmalaya City Police Sabhara Unit Personnel. (3) The effect of position promotion and remuneration on job satisfaction of Tasikmalaya City Police Sabhara Unit Personnel. The method used in this study is explanatory survey, while the technical data analysis is validity test, reliability test, descriptive statistics, Inductive Statistical Analysis (Inferential) with Multiple Regression. The results of the study inform that (1) Position promotion has a positive effect on job satisfaction in the Personnel of the Tasikmalaya City Police Sabhara Unit. This means that if the promotion of the position is increased, then job satisfaction in the Tasikmalaya City Police Sabhara Unit Personnel will also increase. (2) Remuneration has a positive effect on job satisfaction in the Personnel of the Tasikmalaya City Police Sabhara Unit. This means that if the remuneration is increased, then job satisfaction in the Tasikmalaya City Police Sabhara Unit Personnel will also increase. (3) Position promotion and remuneration have a positive effect on job satisfaction in the Personnel of the Tasikmalaya City Police Sabhara Unit. This means that if position promotions and remuneration are increased, job satisfaction in the Tasikmalaya City Police Sabhara Unit Personnel will also increase.*

Keywords: *Promotion, Remuneration, Satisfaction, Work*

ABSTRAK. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota ? (2) Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota ? (3) Bagaimana pengaruh promosi jabatan dan remunerasi terhadap kepuasan kerja Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota ? Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota. (2) Pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota. (3) Pengaruh promosi jabatan dan remunerasi terhadap kepuasan kerja Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif (Inferensial) dengan Regresi Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota. Artinya jika promosi jabatan ditingkatkan, maka kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota akan meningkat pula. (2) Remunerasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota. Artinya jika remunerasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota akan meningkat pula. (3) Promosi jabatan dan remunerasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota. Artinya jika promosi jabatan dan remunerasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota akan meningkat pula.

Kata kunci: Promosi, Remunerasi, Kepuasan, Kerja

1. PENDAHULUAN

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya

untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya.

Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering dinamakan sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya. Walaupun demikian ada promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji, yang disebut sebagai promosi kering. Promosi dibedakan dengan transfer, karena transfer hanya menyangkut perpindahan jabatan yang sama, dalam artian status, tanggung jawab dan gaji.

Menurut Martoyo (2016:71), promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, sedangkan Hasibuan (2016:108) berpendapat, promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Dalam kegiatan promosi jabatan karyawan tidak dapat terlepas dari adanya suatu proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan promosi jabatan karyawan tidak bisa dilakukan dengan sembarangan tanpa dukungan informasi dan teknik pengambilan keputusan yang tepat. Kenyataan saat ini, hampir di setiap perusahaan dan lembaga terdapat deviasi antara teori dan praktik pada saat seseorang diputuskan terpilih untuk promosi jabatan. Kriteria objektif dalam promosi jabatan dapat tersingkirkan oleh faktor-faktor subjektif, oleh karena itu perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui apakah promosi jabatan yang diselenggarakan telah memenuhi nilai-nilai objektivitas atau belum.

Promosi dalam kepolisian RI menggunakan sistem merit, dalam sistem promosi jabatan yang menggunakan sistem merit, tentu saja setiap anggota Polri yang memenuhi syarat tidak hanya mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, namun harus pula diperlakukan dengan penilaian yang obyektif ketika yang bersangkutan dipromosikan. Sayangnya, keadaan tersebut tidak didukung dengan peraturan yang jelas dan diatur secara terpisah. Sehingga menimbulkan implementasi sistem merit pada promosi jabatan tidak sepenuhnya terjadi. Praktik promosi jabatan secara terbuka belum di atur dalam peraturan terpisah, sehingga butuh dukungan lain, dimana di lingkungan Polri untuk sementara ini, dengan dukungan penyelenggaraan Assessment Center di lingkungan Polri. Promosi jabatan secara terbuka di lingkungan Polri telah berlangsung secara terpola, terstruktur dan berkelanjutan dalam suatu proses

dan mekanisme yang sudah melembaga sesuai dengan karakteristik, struktur dan fungsi organisasi Polri.

Kemudian Faktor-faktor yang mendukung promosi jabatan secara terbuka di lingkungan Polri adalah dukungan sumber daya administrasi dan sumber daya manajerial. Sementara itu, faktor-faktor yang menghambat promosi jabatan secara terbuka di lingkungan Polri adalah nilai-nilai budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan mentalitas anggota yang tidak sesuai dengan tuntutan reformasi birokrasi dan tuntutan perubahan lingkungan strategis organisasi.

Promosi jabatan ini pun berpengaruh pada nilai remunerasi sebagaimana terjadi pada Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya. Remunerasi adalah pemberian gaji atau pendapatan tambahan kepada seorang pegawai sebagai apresiasi atas pekerjaan atau kontribusi dalam perusahaan yang sifatnya rutin dimana ia bekerja. Atau bisa juga disebut sebagai sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai atau karyawan dari tempat ia bekerja.

Biasanya hal ini diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atau karyawan atas prestasi kerja yang sudah dilakukan. perusahaan yang menerapkan kebijakan dengan pemberian remunerasi ini sangat menguntungkan bagi karyawannya dan juga perusahaan. Terdapat dua unsur utama remunerasi yaitu kompensasi dan bonus (komisi). Kompensasi berhubungan dengan keseluruhan yang diterima tenaga kerja baik dalam berupa fisik maupun non fisik. Dalam beberapa hal, kompensasi seringkali tidak dikenai pajak pendapatan.

Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden No.103 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. PP yang ditetapkan Presiden Joko Widodo 30 Oktober 2018 itu pada intinya menaikan tunjangan kinerja di lingkungan Polri. Dalam kausul menimbang, regulasi ini menyebut adanya peningkatan kinerja pegawai dan organisasi dalam pelaksanaan reformasi birokrasi yang dicapai Polri.

Pegawai yang mendapat tunjangan ini meliputi anggota kepolisian, PNS, dan pegawai lainnya yang berdasarkan Keputusan Pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Polri. Selain mendapat penghasilan, Perpres ini mengatur pegawai di lingkungan Polri diberikan tunjangan kinerja setiap bulan. Tunjangan diberikan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi, capaian kinerja organisasi, dan capaian kinerja individu.

Tidak semua pegawai di lingkungan Polri mendapat tunjangan kinerja ini. Perpres mengatur ada lima jenis pegawai yang dikecualikan untuk menerima tunjangan tersebut. Pertama, pegawai di lingkungan Polri yang tidak mempunyai jabatan tertentu. Kedua, pegawai di lingkungan Polri yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan. Ketiga, pegawai di lingkungan Polri yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai pegawai. Keempat, pegawai di lingkungan Polri yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun. Kelima, pegawai pada badan layanan umum yang telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam PP No.23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan peraturan PP No.74 Tahun 2012 tentang perubahan atas PP No.23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Pegawai di lingkungan Polri yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan diberikan tunjangan profesi maka tunjangan kinerja diberikan sebesar selisih antara tunjangan kinerja dengan tunjangan profesi pada kelas jabatan yang sama. Jika tunjangan profesi yang diberikan ini lebih besar dari tunjangan kinerja pada kelas jabatan yang sama maka tunjangan profesi yang diberikan. Ketentuan ini akan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Kapolri.

Beberapa permasalahan yang melatarbelakangi hadirnya remunerasi ini adalah :

- a. Besarnya gaji kurang memenuhi kebutuhan untuk hidup layak
- b. Gaji PNS (Polri) kurang kompetitif di bandingkan dengan gaji di sektor swasta, khususnya untuk tingkat manajer dan pimpinan;
- c. Besarnya gaji tidak memenuhi prinsip “equity” karena gaji tidak dikaitkan dengan kompetensi dan prestasi, namun didasarkan pada pangkat dan masa kerja;
- d. Struktur gaji kurang mendorong motivasi kerja karena jarak antara gaji terendah dan gaji tertinggi terlalu pendek (ratio 1:3,3) sehingga kenaikan pangkat hanya diikuti dengan kenaikan penghasilan dalam jumlah yang tidak berarti;
- e. Tunjangan jabatan struktural yang besar menimbulkan kompetisi yang tidak sehat.
- f. Kurang transparan karena disamping gaji PNS (Polri) masih menerima sejumlah honorarium dari pos non-gaji sehingga:

Menurut beberapa penelitian terdahulu, besaran remunerasi berpengaruh pada kepuasan kerja, hal ini juga terjadi di dinas kepolisian, diindikasikan bahwa dengan promosi jabatan dan remunerasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebab dengan promosi jabatan pegawai akan merasa dihargai atas loyalitas dan kerja kerasnya

terhadap organisasi. Dan dengan remunerasi pegawai akan merasakan timbal balik atas hasil kerjanya dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai.

Spector (2017:4) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaan mereka. Atau dengan kata lain suatu keadaan dimana pekerja menyukai atau tidak menyukai dengan pekerjaan mereka. Spector melihat kepuasan kerja dari perspektif global; melihat kepuasan kerja dengan menghubungkannya pada variabel ketertarikan (interest) yang lain. Pendekatan global digunakan untuk menemukan bagian pekerjaan mana yang dapat memberikan kepuasan dan tidak memberikan kepuasan. Weiss dan Cropanzano dalam (2016:5) memberikan penekanan emosi lebih besar dalam mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah pertimbangan evaluatif mengenai pekerjaan seseorang secara parsial, tetapi tidak secara umum, yang merupakan hasil dari pengalaman di tempat kerja.

Faktor-faktor kepuasan kerja yang diambil berdasarkan pada *Job Descriptive Index*, dimana terdapat pengukuran yang standar terhadap kepuasan kerja, yang meliputi beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, mutu dan pengawasan supervisi, gaji atau upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja. Job Description Index adalah pengukuran terhadap kepuasan kerja yang dipergunakan secara luas. Munandar (2014: 74), menyatakan ada lima dimensi dari kepuasan kerja yaitu : 1). Pekerjaan Itu Sendiri, 2). Mutu pengawasan supervisi , 3). Gaji, 4). Rekan kerja, dan 5).Promosi.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan keluhan kepuasan kerja di instansi tersebut. Hal ini bisa dilihat dari faktor-faktor Kepuasan Kerja berdasarkan Keluhan dari Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota tahun 2019.

Tabel 1. Faktor-faktor Kepuasan Kerja berdasarkan Keluhan dari Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota (2019)

No	Faktor kepuasan kerja	Tahun		
		Persentase	kepuasan Pegawai	Ketidakpuasan pegawai
1	Gaji	75	35	20
2	Promosi	83	32	23
3	Pengawasan	72	35	20
4	Tunjangan	67	30	25
5	Bonus	61	31	24
6	Pelatihan	64	20	25
7	Rekan kerja	94	37	18
8	Waktu kerja	61	32	24
9	Komunikasi	92	38	17

Sumber: Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota (2019)

Berdasarkan Tabel. 1 menunjukkan tahun 2019 keluhan personil di lihat dari faktor-faktor kepuasan kerja ada beberapa aspek yang menjadi keluhan personil diantaranya aspek tunjangan, personil mengeluhkan tunjangan yang diberikan Polri karena pencairan tunjangan yang selalu terhambat administrasi yang menurut personil kurang memberikan kemudahan bagi pegawai, selanjutnya adalah aspek pelatihan, aspek ini menunjukkan pada pelatihan di Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya kota kurangnya memberikan pemahaman akar permasalahan dalam pekerjaan dan menangani permasalahan dari pekerjaan, sehingga sering kali personil kurang mampu berimprovisasi dalam pekerjaan dan aspek terakhir yang menjadi keluhan personil adalah waktu kerja ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan yang diberikan kepada personil sehingga seringkali personil tidak bisa pulang tepat waktu atau harus mengikuti ritme yang seringkali yang berubah-ubah. Sementara untuk aspek bonus ketidak puasan disebabkan oleh belum berjalannya sistem *reward and punishment* dalam penilaian evaluasi kinerja pegawai berdasarkan faktor-faktor yang berkait.

2. METODE

Mengacu kepada karakteristik penelitian, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode *survey explanatory* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel promosi jabatan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 6,767 > t_{tabel} 2,005$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika promosi jabatan ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Spector dalam Priansa (2016:292) menyatakan bahwa Promosi merupakan aspek untuk mengukur sejauhmana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan atautkah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

Selanjutnya Luthans dalam Priansa (2016:304) menyatakan bahwa: “Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah promosi. Kesempatan dipromosi nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja. karena promosi bisa dalam bentuk berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya”. Dan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Irfan Arifandi (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Promosi Jabatan Dan Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Tenaga Kependidikan Pegawai Tidak Tetap Universitas Pendidikan Indonesia). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan dan Remunerasi Terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Promosi jabatan merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Setiap pegawai tentunya memiliki tujuan dalam bekerja. Sebagian pegawai menginginkan untuk dapat melanjutkan jenjang kariernya pada organisasi tempat mereka bekerja yaitu berupa promosi jabatan. Promosi jabatan akan meningkatkan penghasilan pegawai dan memberikan fasilitas pegawai yang melekat pada jabatan yang akan disandangnya. Promosi diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja terbaik. Promosi memiliki tujuan yaitu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan pencapaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan pasien. Artinya jika promosi jabatan ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan meningkat pula.

2. Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel remunerasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 3,780 > t_{tabel} 2,005$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika remunerasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Spector dalam Priansa (2016:293) menyatakan bahwa: “Remunerasi merupakan aspek untuk mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan berupa remunerasi diberikan kepada pegawai secara adil dan seimbang”. Dan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Irfan Arifandi (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Promosi Jabatan Dan Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Tenaga Kependidikan Pegawai Tidak Tetap Universitas Pendidikan Indonesia). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan dan Remunerasi Terhadap kepuasan kerja.

Remunerasi merupakan apa yang diterima oleh pada pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Salah satu tujuan pemberian kompensasi disebutkan oleh Hasibuan (2016:121) adalah kepuasan kerja yaitu dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diamanahkan kepada pegawai tersebut.

Santoso (2012: 25) menyatakan bahwa remunerasi adalah imbalan kerja di luar gaji yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi merupakan salah satu bentuk usaha organisasi dalam mensejahterakan para pegawainya. Dengan tetap berpengangan pada prinsip-prinsip remunerasi. Program remunerasi merupakan salah satu program reformasi birokrasi yang telah dicanangkan pemerintah melalui pemberian tunjangan tambahan yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh masing masing pelaku kerja sebagai imbalan atau jasa atas kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan remunerasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pasien. Artinya jika remunerasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan meningkat pula.

3. Pengaruh Promosi Jabatan dan Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel promosi jabatan (X_1) dan Remunerasi (X_2) terhadap kepuasan pasien (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F_{hitung} 118,958 > F_{tabel} 3,17$ dengan signifikansi $0,000$.

Artinya jika promosi jabatan dan remunerasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat As'ad dalam Priansa (2016:301) menyatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah faktor finansial. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan lain sebagainya.

Dan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Irfan Arifandi (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Promosi Jabatan Dan Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Tenaga Kependidikan Pegawai Tidak Tetap Universitas Pendidikan Indonesia). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan dan Remunerasi Terhadap kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2012 : 243). Untuk mencapai kepuasan kerja pegawai tersebut, perlu nya perusahaan untuk memperhatikan hal-hal berikut. Dimensi kepuasan kerja yang mengacu pada Luthans (2012 : 244) menyatakan lima dimensi kepuasan kerja yaitu : “pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan, pengawasan, rekan kerja”.

Siagian (2016:169) menyatakan bahwa “Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya”. Selanjutnya Siagian (2016:176) menyatakan bahwa “syarat-syarat promosi yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggungjawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja dan inisiatif dan kreatif”

Pora (2011:3) menyatakan bahwa “Remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan”. Selanjutnya Pora (2011:72), prinsip dasar yang penting untuk diketahui dalam penyusunan remunerasi, yaitu : adil dan proporsional, layak dan wajar, tepat, kompetitif, dan transparan.

Berdasarkan paparan di atas banyak faktor yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai diantaranya adalah promosi jabatan dan remunerasi. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat pegawai menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian promosi jabatan dan remunerasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya jika promosi jabatan dan remunerasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan meningkat pula.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Promosi jabatan pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota adalah sangat baik. Dengan nilai tertinggi pada indikator kejujuran dan nilai terendah pada indikator tingkat pendidikan. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota. Artinya jika promosi jabatan ditingkatkan, maka kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota akan meningkat pula.
- b. Remunerasi pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota adalah sangat baik. Dengan nilai tertinggi pada indikator kompetitif dan nilai terendah pada indikator adil dan proporsional. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota. Artinya jika remunerasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota akan meningkat pula.
- c. Kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator gaji dan nilai terendah pada indikator pengawasan. Promosi jabatan dan remunerasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota. Artinya jika promosi jabatan dan remunerasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja pada Personil Satuan Sabhara Polres Tasikmalaya Kota akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifandi, I. (2017). Pengaruh promosi jabatan dan remunerasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada tenaga kependidikan pegawai tidak tetap Universitas Pendidikan Indonesia). *Jurnal UPI*, 5(1).
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Bastaman, I. D., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Prabowo, F. H. E. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Munandar. (2014). *Psikologi kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era; Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Pora, D. A. (2011). *Remunerasi, kompensasi dan benefit*. Jakarta: Rana Pustaka.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rusidi, & Enas. (2001). *Metode penelitian: Elaborasi pedoman penulisan skripsi, tesis, dan disertasi*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Siagian, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Spector, P. (2017). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (2016). Affective events theory: A theoretical discussion of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 18 (pp. 1–74). JAI Press, Greenwich, CT.