

Peranan Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Putu Diah Kurnia Pramadewi Putra ⁽¹⁾

I Gusti Ngurah Satria Wijaya ⁽²⁾

Jessica Lau ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Bisnis dan Vokasi, Institut Teknologi dan Bisnis Stikom Bali, Indonesia

e-mail: dkurniaprmadewi@gmail.com

Diterima: 25 Juni 2024	Direvisi: 25 Juli 2024	Disetujui: 28 Agustus 2024
------------------------	------------------------	----------------------------

ABSTRACT

Job promotions and job satisfaction are factors that are expected to influence employee loyalty in a company. With the right promotion and job satisfaction felt in one's job, loyalty to the company will arise from within oneself. This research in order to ascertain the impact of job advancement and job satisfaction regarding staff work loyalty. This study was carried out at the Villa Sanur Hotel. The population in this study involved all employees, namely 62 Individuals. Utilizing a saturated sample methodology is the sampling method. Data was obtained by distributing questionnaires with a Likert scale rating, 1–5 technique. By using the PLS methodology, the analytical method employs SEM.

Keywords: *job promotions; employee work loyalty; job satisfaction*

ABSTRAK

Perkembangan karir karyawan dan kepuasan kerja adalah aspek yang diharapkan sanggup membujuk loyalitas pekerja sebuah perusahaan. Dengan promosi jabatan yang tepat dan kepuasan kerja yang dirasakan dalam pekerjaannya sehingga akan timbul loyalitas terhadap perusahaan dari dalam dirinya sendiri. Studi ini bertujuan akan memahami dampak peningkatan kenaikan promotion jabatan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas tenaga pegawai. Observasi tersebut dilaksanakan di Hotel Villa Sanur. Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yaitu sebanyak 62 populasi. Cara ambil contoh digunakan cara sampel jenuh. Data diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kuisisioner dengan teknik penilaian skala likert 1-5. Metode analisisnya memakai SEM menggunakan pendekatan PLS.

Kata kunci: *promosi jabatan; loyalitas kerja karyawan; kepuasan kerja.*

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis yang semakin bersaing, bukan hanya faktor manusia yang penting bagi suatu perusahaan, tetapi setiap perusahaan harus sangat memperhatikan kinerja. (Astuti et al., 2019). Industri yang sukses di komoditas suatu penjualan dianggap memiliki kinerja sudah tercapai di sebuah organisasi. Perkembangan keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang mereka miliki. Peranan MSDM di maskapai dibutuhkan untuk

mengarahkan SDM menjadi karyawan berpotensi serta berperan aktif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan (Catio, 2022).

Karyawan yang loyal adalah mereka yang memiliki perilaku aktual di dalam perusahaan. Pegawai loyal ialah bisa beroperasi demi kepentingan perusahaan dan diri mereka sendiri juga. (Frizky Pratama & Hendra Saputro, 2024). Menurut Robbins (2016) bahwa salah satu komponen penilaian karyawan adalah loyalitas atau kesetiaan, yang yang melibatkan loyalitas terhadap pekerjaannya, posisinya, dan organisasi. Pengabdian tersebut ditunjukkan bersamaan kemampuan pekerja untuk melindungi dan mempertahankan organisasi, baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Kesetiaan karyawan dalam sebuah organisasi sangat penting untuk keberhasilan organisasi tersebut. Kesetiaan pegawai salah satunya tercermin dari tingkat absensi, adapun absensi karyawan Zebua (2016) pada Villa Shanti Sanur seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan Villa Santi Sanur

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Prosentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5 : 4 x100%
Januari	62	25	1.550	57	1.493	3,68
Februari	62	23	1.426	59	1.367	4,14
Maret	62	25	1.550	59	1.491	3,81
April	62	25	1.550	53	1.497	3,42
Mei	62	23	1.426	52	1.374	3,65
Juni	62	25	1.550	50	1.500	3,23
Juli	62	22	1.364	58	1.306	4,25
Agustus	62	25	1.550	51	1.499	3,29
September	62	25	1.550	57	1.493	3,68
Oktober	62	26	1.612	50	1.562	3,10
November	62	25	1.550	52	1.498	3,35
Desember	62	24	1.488	80	1.408	5,38
Jumlah		293	18166	678	17488	44,97
Rata-rata		24,42	1513,83	56,50	1457,33	3,75

Sumber: Villa Santi Sanur (2024)

Dari hasil Tabel 1 dapat diketahui kalau persentasi kehadiran pegawai di Villa Santi Sanur setiap bulan rata-rata sebesar 3,75%. Dapat dikatakan tingkat absensi karyawan pada Laghawa Beach Inn Sanur Denpasar sebesar 3,75% adalah tinggi. Karena menurut (Stephen, 2015)mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 2-3%, dan di atas 15-20% per bulan menunjukkan absensi yang sangat buruk. Hal ini menunjukkan loyalitas karyawan rendah. Penelitian oleh Johnstone dan McKeown (2006) menunjukkan bahwa absensi yang tinggi

sering kali terkait dengan masalah yang lebih mendasar, seperti stres kerja, kelebihan beban kerja, atau kurangnya pengakuan. Ketika karyawan merasa tidak diperhatikan atau tertekan, mereka memilih untuk tidak hadir sebagai bentuk protes, yang merupakan sinyal bahwa mereka tidak merasa loyal terhadap organisasi.

Faktor yang penting mempengaruhi loyalitas karyawan adalah promosi jabatan. Salah satu ahli ekonomi yang berpendapat bahwa promosi jabatan mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Gary Becker, seorang ekonom yang terkenal dengan teori modal manusia. Becker menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan, termasuk peluang promosi, dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan melihat adanya kesempatan untuk naik jabatan, mereka lebih cenderung untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Menurut Michael et al., (2022) jika seorang karyawan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, mereka akan memiliki lebih banyak kewajiban, hak, status, dan gaji.

Promosi jabatan tidak hanya dilakukan pada karyawan yang sudah berpengalaman cukup dalam pekerjaannya dan berpotensi tetapi juga dilakukan pada karyawan yang berpengalamannya kurang dalam pekerjaannya dan kurang berpotensi. Sejauh mana loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menentukan masalah promosi jabatan (Sungkono, 2017).

Kepuasan kerja juga merupakan komponen yang menentukan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Teori Dua Faktor, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut Colquitt, LePine, & Wesson (2012) Bisnis harus mengetahui apa yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan mereka. Ini karena kesenangan dalam menjalankan pekerjaan adalah tingkat perasaan menyenangkan yang dihasilkan dalam menilai tolak ukur kemampuan seseorang. Loyalitas karyawan akan meningkat ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka (Soegandhi et al., 2013). Kesesuaian dengan tugas, kebijakan badan, tergolong tempo melakukan perkembangan, tempat tugas, dan sikap pimpinan adalah beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan karyawan. (Rahayuni, 2020). Bila karyawan tidak puas, mereka mungkin memikirkan untuk keluar dari pekerjaan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya dan pekerjaan yang dihasilkan oleh maskapai, serta komisi diterima hasil dari pekerjaan tersebut. Hakikatnya, manusia termotivasi melakukan Tindakan dan memiliki keinginan untuk bisa merubah situasi mereka lebih berkembang. Oleh karena itu, bertugas merupakan bentuk kegiatan dengan tujuan memperoleh kesenangan dari pekerjaan yang dilakukan (Widianingsih, 2024).

Menurut Herzberg, kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor: faktor motivasi (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) dan faktor higienis (seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan). Karyawan yang merasa puas dengan faktor motivasi mereka (misalnya, promosi jabatan) cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Menurut Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikembangkan oleh Victor Vroom mengemukakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, yang kemudian akan diikuti dengan imbalan (seperti promosi). Jika kepuasan kerja meningkat dan karyawan melihat adanya peluang untuk dipromosikan, mereka akan lebih loyal terhadap perusahaan. Penelitian sebelumnya juga membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi promosi jabatan, antara lain: Rahayuni (2020), Widianingsih (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas yang dimediasi oleh promosi jabatan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

H2 : Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H3 : Promosi jabatan memediasi pengaruh kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian adalah: untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan mediasi promosi jabatan.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada Villa Santi Denpasar, jangka waktu penelitian ditentukan selama 8 bulan. Jenis data menggunakan Data utama diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Alasan pemilihan lokasi karena berdasarkan observasi ditemukan permasalahan terkait dengan kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan promosi jabatan. Populasi berjumlah 62 orang keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel, penentuan sampel menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan angket. Analisis data menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) (Safryani et al., 2020).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kuesioner yang terkumpul dan digunakan untuk studi ini ialah sebanyak 62 responden. Untuk melihat bagaimana variabel endogen dan eksogen dalam penelitian ini berpengaruh satu sama lain menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

Uji hipotesis

Tabel 2. Path Analisis dan Pengujian Statistik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	t Statistik (O/STDEV)	P Values
X -> Y	0.635	0.634	0.105	6.029	0.000
X -> Z	0.699	0.713	0.080	8.734	0.000
Z -> Y	0.285	0.285	0.100	2.838	0.005

Sumber : data diolah (2024)

Tabel 2 terbukti bahwa promosi jabatan berdampak positif kepada loyalitas karyawan, kaitan ini signifikan pada level 0,05 karena nilai t-statistiknya lebih besar dari 1,97, yaitu 6,029. Promosi jabatan berbanding lurus kepada kenyamanan tindakan, dengan nilai t sebesar 8,734, dan tingkat signifikansi hubungan adalah 0,05. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan, kaitan ini mempengaruhi di level 0,05 karena nilai t-statistiknya lebih besar dari 1,98, yaitu 2,838.

Uji Peran Mediasi

Pengaruh mediasi dalam penelitian ini dianalisis baik secara langsung maupun secara indirect. Ini dilakukan dengan menetapkan cara pandang, yang menetapkan 2 tahap penguraian: satu atas digunakan variabel mediasi kemudian satu lagi tidak menggunakan variabel mediasi. Menurut hasil akhir, maka uji peran mediasi ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 3. Uji Peran Mediasi Pengaruh Tidak Langsung

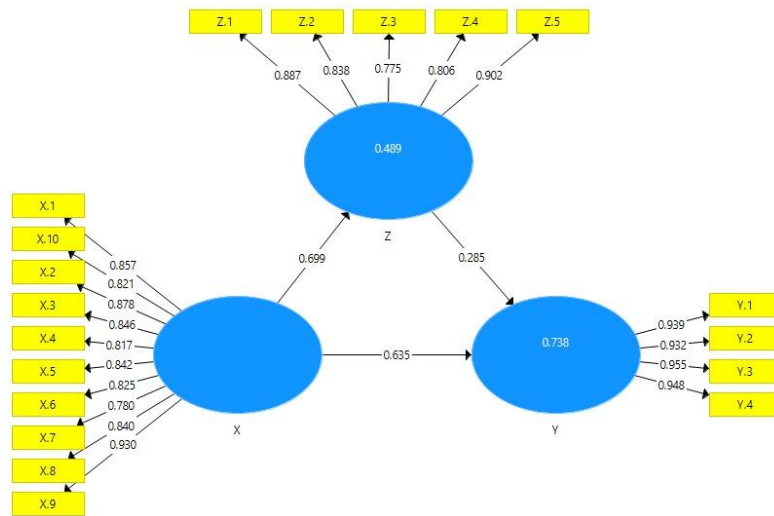
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	t Statistik (O/STDEV)	P Values
X -> Z -> Y	0.199	0.204	0.080	2.499	0.013

Sumber: data diolah (2024)

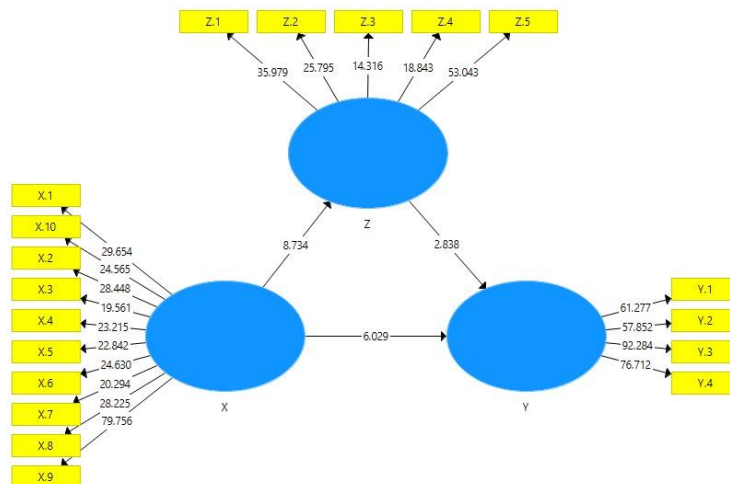
Tabel 4. Pengaruh Total

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	t Statistik ((O/STDEV))	P Values
X -> Y	0.835	0.838	0.043	19.414	0.000
X -> Z	0.699	0.713	0.080	8.734	0.000
Z -> Y	0.285	0.285	0.100	2.838	0.005

Sumber: data diolah (2024)



Gambar 1. Pengujian Statistik



Gambar 2. Booth Strapping

Berdasarkan Tabel 4 pengaruh total, gambar serta pengujian statistik dan *booth strapping*, sehingga kepuasan kerja adalah mediasi sebagian (*partial mediation*) antara promosi jabatan

terhadap loyalitas karyawan karena pengaruh langsung antara promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan adalah signifikan.

Efek pengujian yuridiksi studi ini mengindikasikan jika kenaikan pangkat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, mendukung hipotesis pertama dan menunjukkan bahwa promosi jabatan berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk setiap bisnis dan karyawan, promosi pekerjaan sangat penting karena akan menjamin stabilitas company serta semangat kerja karyawan (Yubu et al., 2023). Promosi jabatan adalah proses meningkatkan wewenang dan tanggung jawab staf ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi. Ini berdasarkan jadwal pekerjaan, rekognisi, dan penataran yang mereka terima. Ini meningkatkan status, hak, dan penghasilan mereka (Nugraha & Surya, 2016). Perusahaan harus mempertimbangkan beberapa kriteria saat mempromosikan karyawannya yaitu: Faktor-faktor berikut dapat meningkatkan kepuasan seorang karyawan: pengalaman senior, tingkat pendidikan, pencapaian kerja, inisiatif dan kreativitas, tingkat loyalitas, kejujuran, serta kemampuan bergaul (Nugraha & Surya, 2016). Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Fadhilah (2019) kalau kenaikan jabatan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut juga sama dengan penyelidikan Wiki Ariya Gouwama (2023) menyatakan bahwa promosi jabatan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengujian pengaruh kenaikan pangkat kepada loyalitas pegawai, yang menunjukkan jika kenaikan tingkat kerja berdampak positive dan berbanding lurus pada loyalitas pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 2 diterima, maka kenaikan jabatan dipengaruhi oleh loyalitas pegawai. Diantara beberapa aspek ada salah satu memiliki pengaruh kepada kenaikan tingkat adalah loyalitas kerja, karna komitemn yang tinggi dapat mendorong kita dalam melakukan tujuan yang terbaik di dalam perusahaan (Puspasari & Satrya, 2019). Darwanto et al (2019) menjelaskan bahwa naik pangkat ialah pengembangan baik bagi karyawan karna pekerjaannya ditakar dengan mampu bagi pemimpin yang berkewajiban. Berdasarkan uraian pernyataan di atas, dapat disimpulkan jikalau promosi melibatkan peralihan karyawan ke tingkat jabatan dengan tanggungjawab lebih besar. Hasil tersebut searah atas hasil studi yang dilakukan oleh Duha & Nana (2023) bahwa antara promosi terhadap loyalitas karyawan mempunyai hubungan yang positif.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Promosi jabatan memediasi pengaruh kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- Catio, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 1).
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Duha, D. A., & Nana, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Bukit Raya. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–8.
- Fadhilah, muhammad fakhrol. (2019). Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara Pekanbaru). *Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)*, 1–146.
- Frizky Pratama, M., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 314–325. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1876>
- M Teguh Saefuddin¹, Tia Norma Wulan², S. dan D. E. J., & 1, 2, 3, 4Universitas Sultan Ageung Tirtayasa. (2023). 1. خابم وتاس ليلد بلقن غي تنيءا كرب بدا يهيساغم لوسر لاله. نغد تفت . 2. لماد نفوديهك نيراه . 3. باوجنم 4 نلاءوس زيءوك نغد لوتب . نكنوكلام يسلاوميس 3 بدا يهيساغم لوسر لاله *Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif Dan Kualitatif Pada Metode Penelitian*, 2(6), 784–808.
- Michael, Goh, T. S., & Margery, E. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Reward terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Esa Sentosa Abadi Indonesia Medan. *Jurnal Publikasi Riset Bersama Dosen Dan Mahasiswa*, 1(1), 10–15.
- Nugraha, M. bayu I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 59–87. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/15186>
- Puspasari, N. M. O., & Satria, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7391. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p24>
- Rahayuni, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(20), 80–91. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/2749>
- Robbins. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan karir (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Safryani, U., Aziz, A., & Triwahyuningtyas, N. (2020). 384-Article Text-1264-1-10-20201123.

- Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, Vol. 8 No.(3), 319–332.
- Sandra Wijayanti Sungkono, I. M. D. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6(2), 1991–2017.
<http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*.
- Widianingsih, N. N.; I. G. A. D. A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, Vol 11 No(5), 894–912.
- Wiki Ariya Gouwutama. (2023). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan , Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Global Printpack Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–6. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Yubu, C. A., Tamengkel, L. F., & Mukuan, D. D. S. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, 4(6), 757–761. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52132>
- Zebua, Y. (2016). Analisis Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Zeta Makmur Rantauprapat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 3(1), 132–144.
<https://doi.org/10.36987/ecobi.v3i1.1556>