

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara

Prisky Mercedes Roringpandey^{1*}, Evi Masengi², Recky Sendow³

^{1,2,3} Program Sudi Administrasi Negara Universitas Negeri Manado

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang dinilai bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Supaya dapat memberikan informasi yang baik dan benar kepada masyarakat luas, maka industri pertelevisian perlu untuk memperhatikan kualitas SDM-nya. Diketahui bahwa untuk meningkatkan kualitas SDM, maka terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan misalnya lingkungan kerja dan pemberian promosi jabatan. Sehingga, dapat tercapai kepuasan kerja karyawan yang lebih baik di perusahaan terkait. Dengan demikian, TVRI Sulawesi Utara juga dinilai perlu untuk memperhatikan aspek lingkungan kerja dan pemberian promosi jabatan kepada karyawannya supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengatasi permasalahan yang ada. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 124 dan sampel penelitian sebanyak 55 responden yang diperoleh dari teknik *random sampling*. Selain itu, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linier berganda melalui *software* SPSS ver 23. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di TVRI Sulawesi Utara. Sedangkan, secara simultan juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di TVRI Sulawesi Utara, dengan kontribusi sebesar 25%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja

Copyright (c) 2024 Prisky Mercedes Roringpandey

✉ Corresponding author :

Email Address : roringpandeyprisky@yahoo.com

PENDAHULUAN

Adanya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini membuat berbagai segala informasi mampu menjangkau daerah-daerah pelosok Indonesia. Peningkatan perusahaan informasi dan komunikasi juga disebabkan oleh adanya peningkatan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Menurut (Qomariah, 2020) berkembangnya teknologi dan informasi di sebuah perusahaan apabila tidak ada SDM yang mumpuni, maka akan sulit tercapai. Oleh sebab itu, kualitas perusahaan dinilai sangat bergantung kepada kualitas SDM-nya yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan terkait.

Peringnya aspek SDM di sebuah perusahaan, menyebabkan sistem manajemen di perusahaan tersebut dalam melakukan pengelolaan SDM-nya dengan baik. Sehingga, dapat tercipta kepuasan kerja dari setiap atau seluruh pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan didalam perusahaan. Dalam jurnalnya (Abdirahman, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dapat mendorong maupun tidak mendorong seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Oleh sebab itu, kepuasan kerja dinilai berkaitan dengan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Dikarenakan adanya lingkungan kerja yang baik, maka dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan dan produktivitas di tempat kerja juga menjadi meningkat. Aspek lainnya yang juga harus diperhatikan yaitu adanya promosi jabatan. Berdasarkan pendapat dari (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang diberikan promosi jabatan secara tepat, cenderung akan meningkatkan kinerjanya selama bekerja. Dengan demikian, karyawan tersebut dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan tercipta suatu kepuasan kerja.

TVRI merupakan sebuah lembaga penyiaran publik yang ada di Indonesia, yang mana siarannya bertujuan untuk kepentingan negara. Diketahui bahwa salah satu tujuan yang ingin dicapai TVRI Sulawesi Utara yaitu untuk melakukan peningkatan profesionalisme SDM-nya selama menyelenggarakan produksi dan siaran. Akan tetapi, peningkatan kinerja karyawan TVRI Sulawesi Utara menghadapi beberapa kendala, misalnya fasilitas di perusahaan yang kurang menunjang produktivitas karyawan. Selai itu, permasalahan yang ditemui di TVRI Sulawesi Utara berkaitan dengan pemberian promosi jabatan kepada karyawannya yang hanya diberikan kepada karyawan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK. Dengan demikian, karyawan yang sebenarnya layak dan memiliki kualitas yang baik menjadi tidak dapat mendapatkan promosi jabatan secara tepat karena adanya ketentuan status tersebut. Adanya persaingan yang sangat ketat di lingkungan TVRI Sulawesi Utara tidak jarang membuat karyawan menjadi lelah, hal tersebut kemudian akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang menjadi kurang maksimal.

Oleh sebab itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan pekerjaan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di LPP TVRI Sulawesi Utara.

A. Kajian Teori

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut (Hamali, 2016) merupakan sebuah pendekatan yang berkaitan dengan keterampilan, motivasi, pengembangan dan pengorganisasian karyawan di suatu perusahaan. Sedangkan, menurut (Edison, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan proses manajemen yang fokusnya untuk memaksimalkan kemampuan karyawan di sebuah perusahaan dengan langkah-langkah yang strategis.

Dengan demikian, MSDM dinilai sebagai suatu aspek yang sangat penting didalam sebuah perusahaan berkaitan dengan karyawannya. Selain itu, MSDM juga

dinilai sebagai kunci yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih memperhatikan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah tempat karyawan melakukan pekerjaannya, baik itu berupa fisik maupun situasional. Berdasarkan (Sedarmayanti, 2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik atau seluruh keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, serta dapat berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaan seorang karyawan di sebuah perusahaan. Sedangkan, berdasarkan pendapat lainnya dari Nitisemo dalam (Faida, 2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan selama menjalankan pekerjaannya, yang mana lingkungan kerja ini dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan terkait. Sehingga, adanya lingkungan kerja yang baik atau kondusif dinilai dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, yang membuat kepuasan kerja tercapai.

c. Promosi Jabatan

Promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan di sebuah perusahaan berkaitan dengan perubahan posisi karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya, sekaligus dengan status dan tanggung jawabnya. Menurut (Hasibuan, 2017) menyebutkan bahwa promosi jabatan dapat diartikan sebagai pemindahan status karyawan, yang dapat memberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar kepada seorang karyawan. Selain itu, promosi jabatan juga akan diiringi oleh perbedaan kewajiban, status, bahkan gaji yang lebih besar dibandingkan sebelumnya.

Kesimpulannya yaitu promosi jabatan dinilai sebagai suatu proses perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain, dengan posisi yang relatif lebih tinggi. Selain itu, pemberian promosi jabatan ini juga diikuti oleh beberapa aspek yang berbeda, seperti tugas, kewajiban, bahkan gaji yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dinilai sebagai suatu sikap yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Berdasarkan (Sutrisno, 2017) menyebutkan bahwa istilah kepuasan kerja berkaitan dengan sikap umum dari seorang karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya, baik itu baik maupun buruk. Disisi lain, (Yunarsih, 2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan dari psikologis karyawan terkait hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan ini dapat dinilai berdasarkan sistem nilai yang ada di diri mereka masing-masing.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap dari seorang karyawan terhadap hasil kerja yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja ini dapat menjadi interpretasi tingkat kinerja karyawan selama menjalankan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti lingkungan pekerjaan dan promosi jabatan yang ada di perusahaan terkait.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan metode survei. Selain itu, penelitian yang dilakukan di TVRI Sulawesi Utara ini mengambil populasi sebanyak 124 orang dan sampel sebanyak 55 responden yang diperoleh menggunakan teknik *random sampling*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui observasi langsung, kuesioner, dan studi literatur. Sedangkan, metode analisisnya dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS* versi 23. Analisis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa pengujian, yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis penelitian.

B. Pembahasan

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis terhadap seluruh variabel penelitian diperoleh hasil yang akan dipaparkan di bawah ini. Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan penulis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel Promosi Jabatan (X2), dan variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *Sig* < 0,05 dan nilai *r* hitung > 0,361. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel penelitian **layak** atau **valid** untuk dipakai menjadi instrumen pengumpulan data pada penelitian ini.

Sedangkan, hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan hasil pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,903	Reliabel
2	Promosi Jabatan (X2)	0,859	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,699	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022.

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) secara keseluruhan $\geq 0,60$. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa setiap butir instrumen pada seluruh variabel penelitian dapat dikatakan **reliabel** atau **bisa diandalkan**.

Kemudian, pengujian normalitas yang memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel *residu* pada model regresi dalam penelitian, dapat dilakukan

dengan menilai *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Hasilnya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51936881
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.078
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022.

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai *Sig* sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam penelitian ini telah berdistribusi **normal** atau asumsi normalitas penelitian **telah terpenuhi**.

Sedangkan, hasil pengujian linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

No.	Variabel	Sig.	Fhitung
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,234	1,519
2	Promosi Jabatan (X2)	0,808	0,622

Ftabel (X1) : 2,600

Ftabel (X2) : 2,480

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022.

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai *Deviation from Linearity Sig.* $0,234 > 0,05$, dan nilai Fhitung $1,519 < 2,600$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan **linier signifikan** antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan, pada variabel Promosi Jabatan (X) memiliki nilai *Deviation from Linearity Sig.* sebesar $0,808 > 0,05$, serta nilai Fhitung $0,622 < 2,600$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan **linear signifikan** antara variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian selanjutnya yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji multikolinieritas yang bertujuan untuk hubungan antara variabel independen pada penelitian. Hasil uji multukolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Toleranve	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,856	1,169
2	Promosi Jabatan (X2)	0,856	1,169

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022.

Dari tabel 4 di atas dapat kita ketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel X1 dan X2 sebesar $0,856 > 0,100$. Sedangkan, nilai VIF kedua variabel tersebut sebesar $1,169 < 10,00$. Sehingga, bisa ditarik kesimpulan bahwa **tidak terjadi gejala multikolinieritas** pada model regresi penelitian ini.

Kemudian, analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	34,562
X1	-0,102
X2	0,245

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022.

Dari tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa apabila tidak ada Lingkungan Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2), maka nilai konstan Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 34,562. Selain itu, Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, serta promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai persamaan regresi yaitu $Y = 34,562 - 0,102 + 0,245$.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji parsial dan uji simultan. Dari pengujian parsial, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.562	6.090		5.675	.000
Kepuasan Kerja (X1)	-.102	.092	-.199	-1.106	.278
Promosi Jabatan (X2)	.245	.114	.389	2.160	.040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022.

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai *Sig* sebesar $0,278 > 0,05$ dan nilai *t* hitung $1,106 < 2,052$. Sehingga, H1 ditolak yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Selain itu, Promosi Jabatan (X2) memiliki nilai *Sig* sebesar $0,04 < 0,05$ dan nilai *t* hitung $2,160 > 2,052$. Sehingga, H2 diterima yang berarti bahwa variabel Promosi Jabatan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Di samping itu, pengujian selanjutnya yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji simultan (uji F). Hasil pengujian simultan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.774	2	59.887	4.502	.021 ^b
	Residual	359.193	27	13.303		
	Total	478.967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022.

Dari tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai Sig sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $4,502 > 4,200$. Sehingga, H3 diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di TVRI Sulawesi Utara.

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan menganalisis hasil *Rsquare* di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji *Rsquare*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.500 ^a	.250	.195	3.647	

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penulis, 2022.

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa nilai *Rsquare* penelitian ini yaitu sebesar 0,250. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) secara simultan memberikan pengaruh kepada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 25%, sedangkan 75% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh penulis dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain: *Pertama*, variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di TVRI Sulawesi Utara. *Kedua*, variabel Promosi Jabatan (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di TVRI Sulawesi Utara. *Ketiga*, variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di TVRI Sulawesi Utara, dengan kontribusi sebesar 25% dan 75% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Referensi

- Abdirahman, J. I. (2018). The Relationship Bertween Job Satisfaction, WOrk Balance and Organizational Commitment and EMployee Performance. *Journal of Bussiness and Management*.
- Edison, E. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Qomariah, A. &. (2020). Analisis Laporan Rekonsiliasi Fiskal Pada PT Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(2), 41-52.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yunarsih, T. (2017). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rizqi Press.