

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM KOTA BENGKULU**

Juris Tupadela¹ Onsardi²
^{1,2} Program Studi Manajemen UM, Bengkulu
Email : tupadellajuris@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to know the effect of Career Development and Job Promotion on the Employee Work spirit of PDAM Kota Bengkulu. This research is a quantitative study with a sample 130 respondents, and uses saturated or census sampling techniques. Data collection techniques used observation and questionnaires. Data analysis techniques used the classic assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination (R²), and hypothesis testing. The results showed that the results of multiple linear regression tests using SPSS are $Y = -0.720 + 0.438 X_1 + 0.342X_2$. From the results of the hypothesis test found, the Career Development (X₁) has a positive effect on the work spirit of PDAM Bengkulu City employees, with the T-test results showing a significance value of 0,000 <0.05. Job Promotion (X₂) has a positive effect on employee work spirit in PDAM Kota Bengkulu, with T test results showing a significance value of 0.005 <0.05. The T test and the F test show that career development and promotion have a significant effect on work spirit with a significance level <0.05. This means that Ho is rejected and Ha is accepted. In other words, career development and promotion have a significant effect both partially and jointly on employee work spirit. This is proven by the f test which shows the significance value of 0,000 <0.05.

Keywords: Career Development, Job Promotion and Employee Work spirit

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai kedudukan yang paling penting bagi organisasi atau perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Hasil kerja yang baik akan dicapai apabila seluruh anggota organisasi mempunyai semangat kerja.

Murdani (2012), menjelaskan “semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi”. Hendri (2010) mengungkapkan bahwa “semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di

dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik''. Semangat kerja yang ditinggi dituntut untuk dimiliki oleh sumber daya manusia di suatu perusahaan. Namun kadang kala hal itu tidak terjadi karena beberapa faktor penyebab diduga yaitu faktor pengembangan karier yang tidak jelas dan promosi jabatan yang tidak transparan.

“Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum” (Mangkunegara, 2017). Sedangkan menurut Sinambela (2016) “pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. pengembangan karir juga bisa meningkatkan kinerja karyawan”. Menurut (Regina, 2013) “pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan”.

Adanya pengembangan karir di suatu perusahaan maka menunjukkan kualitas kinerja karyawan akan semakin meningkat. sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Kakui dan Gachunga (2016); Ali, dkk (2016); dan Nasution, dkk (2018), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa “pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja”.

“Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar” Hasibuan (2008:108). Menurut Ardana, dkk (2012:106) “promosi jabatan ialah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain, pada hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri karyawan pada waktu sebelumnya”. Sehingga promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, penelitian yang dilakukan Thoriq, dkk (2017) yang menemukan bahwa “promosi jabatan pada posisi yang tinggi dapat menghasilkan semangat kerja yang tinggi pula”. Apabila keinginan karyawan terpenuhi maka akan timbul kepuasan dalam dirinya. Perasaan puas ini yang akan mendorong semangat kerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kota Bengkulu salah satu perusahaan yang dikelola daerah yang berfungsi melayani kebutuhan publik, harus memperhatikan tingkat kepuasan konsumen akan mutu pelayanan. Agar PDAM Kota Bengkulu dapat menjalankan fungsinya, maka PDAM Kota Bengkulu harus selalu meningkatkan kinerja para pegawainya karena pegawai bertindak sebagai perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaannya.

Dari pengamatan yang dilakukan di PDAM Tirta Dharma terkait dengan permasalahan semangat kerja, berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Kuswanto Kepala bagian transmisi dan distribusi masih banyak karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, seperti ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang lebih mementingkan absensi dari pada penyelesaian pekerjaan, karyawan

pada kelompok ini datang dan pulang tepat waktu namun kegiatannya di perusahaan lebih banyak menghabiskan waktu di kantin, membicarakan hal-hal yang tidak penting dan hal-hal yang tidak produktif lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PDAM Kota Bengkulu, Jl. Hibrida XV No.81, Sidomulyo, Kec. Gading Cempaka, Kota Bengkulu dilaksanakan selama kurang lebih 1 bulan, yaitu mulai akhir Januari sampai Februari 2020. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh ini adalah teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel (Onsardi, 2018, Asmawi, 2017, Anjani, 2019). Adapun sampel dalam penelitian ini 130 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi (r^2) dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja

Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) secara adalah sebesar 0.438 dan hasil uji statistik uji t test (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi promosi jabatan terhadap semangat kerja sebesar 0.000 yang berarti hipotesis 1 dapat diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap Semangat kerja karyawan, yang artinya semakin ditingkatkan pengembangan karir karyawan maka akan semakin meningkat pula semangat kerja karyawan di PDAM Kota Bengkulu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Handoko (2000) “Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”. Kegiatan pengembangan karier pada perusahaan dapat memberikan harapan kepada karyawan untuk dapat lebih maju dari posisi yang dimilikinya, manusia yang bekerja di suatu perusahaan akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkannya dengan harapan meningkatkan taraf hidup. Jadi pengembangan karir merupakan dorongan untuk maju dalam bekerja dengan baik artinya mengalami peningkatan yang akan membawa semangat kerja serta bekerja dengan maksimal.

Pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan juga pernah diteliti sebelumnya oleh Thoriq Rijalulloh Mochammad Al Musadieg dan Moehammad soe’oed Hakam (2017) yang menyimpulkan “bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja”. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Esty Pudy Astuti dan Sipur (2019) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja

Koefisien regresi promosi jabatan (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) secara adalah sebesar 0.342 dan hasil uji statistik t test (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi promosi jabatan terhadap semangat kerja sebesar 0.000 yang berarti hipotesis 2 dapat diterima karena nilai koefisien signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh promosi

jabatan terhadap Semangat kerja karyawan, yang artinya semakin baik pelaksanaan promosi jabatan karyawan maka akan semakin meningkatnya semangat kerja karyawan di PDAM Kota Bengkulu.

Pengaruh positif dan signifikan promosi jabatan terhadap semangat kerja dalam penelitian ini menandakan adanya kebijakan yang membuat karyawan merasa senang dengan adanya promosi jabatan karena mereka merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan.

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Hasibuan (2008) menjelaskan apabila keinginan seseorang karyawan terpenuhi akan timbul suatu kepuasan dalam diri, sehingga menjadi pendorong semangat kerja bagi setiap karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sinollah (2012), “hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berdampak besar dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan”. Sehingga semakin jelas promosi jabatan suatu perusahaan maka semakin baik dan meningkatnya semangat kerja. Penelitian lain mengenai promosi jabatan juga dilakukan oleh Abdi Setiawan (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini juga terjadi pada PDAM kota Bengkulu semakin baik promosi jabatan yang dilakukan secara transparan maka kecenderungan semakin meningkatnya semangat kerja itu akan terjadi dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan bahwa variabel pengembangan karir (X_1), dan variabel promosi jabatan (X_2) terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y). Pada penelitian ini telah diketahui juga bahwa nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,949 berarti bahwa 94,9% kontribusi variabel pengembangan karier dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan PDAM Kota Bengkulu adalah sebesar 94,9%, sedangkan sisanya sebesar 5,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Thoriq Rijalulloh Mochammad Al Musadieg dan Moehammad Soe'oad Hakam (2017) yang menyimpulkan “bahwa pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan”. Artinya bahwa semakin baik pengembangan karir dan promosi jabatan maka akan semakin tinggi semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir (X_1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) PDAM Kota Bengkulu.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Promosi Jabatan (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) PDAM Kota Bengkulu.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PDAM Kota Bengkulu

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Bambang Wahyudi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetakan Ketiga, CV. Bandung : Sulita.
- Esty Pudy Astuti, Sipur, (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Sentosaraya Abadi Mas”. *Jurnal Ekonomi Universitas Almuslim Bireuen*, Vol. XI No. 1 Maret 2019
- Handoko, Hani T, 2000. “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-2, BPFE*”, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2008, “*Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*”, Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rosda.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Bandung : Penerbit CV Mandar Maju Cetakan Kesembilan. Bandung : Penerbit CV Mandar Maju.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Personalia*. (Edisi Kede). Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja* (No. jsyypg). Center for Open Science.
- Rivai, V dan Sagala, E. J., 2009. ‘*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek PT. Rajagrafindo Persada*’. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Kesembilan
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Thoriq Rijalulloh, dkk. (2017). ‘Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)’’. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi (JAB)*, Vol. 51 No. 2 Oktober 2017