



Promosi Jabatan dan Masa Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu

M. Agus Kurniawan^{1*}, Andri Irawan², Novegya Ratih Primandari³

¹⁻³ Universitas Baturaja, Indonesia

Email : muaguan31@gmail.com^{1*}, andriirawan896@gmail.com², novegya.iesp@gmail.com³

Abstract, *At the Regional Water Company of Ogan Komering Ulu Regency, this study examines the role that years of service and position promotion have in raising employee job satisfaction. Questionnaires were sent as part of the research's data gathering strategy. In all, sixty-six people made their homes there. The data analysis approach that was utilized was Multiple Linear Regression. A t-value of 2.676 from the partial analysis reveals that job promotions at the Regional Water Utility in OKU Regency significantly influenced employee satisfaction. The duration of employment influenced job satisfaction among employees at the OKU District Regional Water Company, as indicated by a t-value of 7.073. The F value of 86.776 and R² of 0.734 were obtained from the analysis of the relationship between job satisfaction with tenure and promotion levels at the OKU Regency Regional Drinking Water Company. This showed that job advancement and length of service contributed 73.4% to job satisfaction, with other factors not included in the study, including education, work experience, perspective, and work attitude, accounting for the remaining 26.6%.*

Keywords: *Job Promotion, Job Satisfaction, Ogan Komering Ulu, Regional Drinking Water Company (PDAM), Working Period.*

Abstrak, Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu, penelitian ini meneliti tentang peran masa kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kuesioner dikirimkan sebagai bagian dari strategi pengumpulan data penelitian. Secara keseluruhan, enam puluh enam orang menetap di sana. Pendekatan analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Nilai t sebesar 2,676 dari analisis parsial menunjukkan bahwa promosi jabatan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lamanya masa kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU, yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 7,073. Nilai F sebesar 86,776 dan R² sebesar 0,734 diperoleh dari analisis hubungan antara kepuasan kerja dengan masa kerja dan tingkat promosi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan lama masa kerja memberikan kontribusi sebesar 73,4% terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu pendidikan, pengalaman kerja, perspektif, dan sikap kerja memberikan kontribusi sebesar 26,6% terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Ogan Komering Ulu, Masa Kerja, Promosi Jabatan, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia, persaingan antar bisnis semakin memanas di berbagai industri. Sumber daya manusia sangat penting karena teknologi apa pun tidak akan membantu bisnis untuk sukses jika karyawannya tidak memiliki keterampilan dan kemauan untuk sukses. Tidak peduli apakah perusahaan berada di industri jasa atau nonjasa, asetnya yang paling berharga adalah karyawannya. Setiap profesional SDM yang baik akan secara aktif berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan dengan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya karyawan sebagai sumber daya dalam produksi, masuk akal untuk berasumsi bahwa mereka akan lebih termotivasi

untuk bekerja secara profesional dan efisien ketika mereka merasa aman dalam pekerjaan mereka (Sedarmayanti., 2018).

Afandi (2021) Kepuasan kerja mencerminkan respons emosional individu terhadap beragam unsur dalam lingkungan pekerjaannya. Kumpulan perasaan yang dimiliki pekerja terhadap kepuasan yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka. Lamanya suatu bisnis bertahan tergantung pada seberapa baik perusahaan tersebut memenuhi kebutuhan karyawannya untuk mendapatkan kebahagiaan kerja. Upaya perusahaan untuk mempromosikan karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja. Rivai (2013) Pada hakikatnya, kebahagiaan kerja merupakan masalah pribadi. Sistem nilai yang dianut oleh setiap orang menentukan derajat kepuasan kerja seseorang. Semakin tinggi penilaian terhadap aktivitas yang dilakukan, semakin tinggi pula keinginan individu tersebut.

Afandi (2021) Ketika seorang karyawan atau anggota staf telah lulus proses evaluasi atau penilaian dan dianggap layak untuk dipromosikan, seorang pemimpin akan memberikan mereka promosi jabatan, yang berarti mengangkat mereka satu tingkat di atas posisi sebelumnya dan memberi mereka lebih banyak wewenang dan tanggung jawab daripada sebelumnya. Tentu saja, mereka memiliki kesempatan untuk maju dalam posisi mereka dengan memanfaatkan keterampilan mereka sebaik-baiknya mengingat beban kerja saat ini (Mangkunegara, 2020).

Menurut Robbins & Judge (2020) Promosi jabatan merupakan elemen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2020) Promosi adalah pengakuan publik atas kemampuan dan janji karyawan untuk naik jabatan ke posisi lebih tinggi dalam organisasi; pekerja yang dipromosikan kemudian dapat lebih menentukan seberapa senang rekan kerja mereka dengan pekerjaan mereka. Tanggung jawab, hak istimewa, status, dan kompensasi karyawan dapat tumbuh seiring mereka naik pangkat dalam suatu organisasi dalam suatu proses yang dikenal sebagai promosi. Menurut temuan penelitian tersebut, kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh promosi. Karyawan yang yakin bahwa mereka memiliki potensi akan lebih puas dengan pekerjaan mereka di perusahaan sebagai hasil dari promosi tersebut.

Menurut Rudiansyah (2014) Lamanya waktu yang dihabiskan karyawan untuk bekerja di suatu organisasi dan terlibat dalam berbagai aktivitas manusia disebut masa kerja. Semakin banyak pengalaman yang dimilikinya, semakin besar kontribusi karyawan terhadap kinerja atau produksi perusahaan. Lamanya masa kerja ditentukan oleh hubungan kerja yang terjalin antara pemberi kerja dan karyawan di suatu perusahaan tertentu, yang didasarkan pada perjanjian kerja yang berlaku pada saat pegawai mulai menjalankan tugasnya sejak adanya perjanjian kerja. Handoko

(2021) Salah satu aspek personal yang dapat memengaruhi kemajuan karier di dalam organisasi adalah lamanya masa kerja, yang terkait dengan perilaku dan persepsi personal. Meningkatnya masa kerja seseorang biasanya diikuti oleh peningkatan keterampilan serta kelancaran dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Setiap badan usaha ingin meningkatkan hasil produksi dan memberikan kontribusi bagi perekonomian nasional. Demikian pula dengan PDAM yang merupakan BUMD yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik, seperti menyediakan air minum bersih dan sehat bagi masyarakat, dengan cara meningkatkan pendapatan asli daerah. Pendapatan tersebut kemudian disetorkan ke kas daerah. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) bertugas untuk menyediakan layanan air minum yang aman dan mendukung penguatan ekonomi daerah. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) bertugas untuk menyediakan dan mendistribusikan air bersih serta mengembangkan sumber pendapatan baru bagi daerah.

Demi mengoptimalkan capaian tujuan PDAM OKU, PDAM berupaya untuk meningkatkan layanan bagi pelanggan yang memiliki keluhan, meratakan arus pelayanan, serta meningkatkan kapasitas produksi dan jaringan perpipaan. Kesiapan SDM yang kompeten sangat diperlukan dalam rangka mendukung visi, misi PDAM Kabupaten OKU, yang pada gilirannya menuntut kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Maka, untuk mewujudkan visi dan tujuan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU, diharapkan kepuasan kerja karyawan terus meningkat dan mencapai taraf ideal. Secara teori, hal ini terdengar bagus, tetapi pada kenyataannya, sebagian besar pekerja mengalami pasang surut dan hanya sedikit yang mencapai potensi penuhnya. Berdasarkan hasil pemeriksaan awal terhadap 66 orang pekerja di PDAM Kabupaten OKU, promosi jabatan masih bermasalah. Kinerja sebagai salah satu faktor penentu kenaikan jabatan memiliki hasil rata-rata terendah dari semua indikator kinerja (8,33%). Hal ini dibuktikan dengan belum efektifnya tata kelola dan kurangnya pengawasan, sehingga kinerja PDAM menjadi kurang maksimal. Hal ini menyebabkan meskipun pembinaan kinerja karyawan PDAM telah dilakukan, tidak ditemukan karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dan pencapaian kerja dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, sehingga tidak ada satu pun karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan.

Indikasi kompetensi sebesar 8,57% yang menunjukkan bahwa kecakapan sangat penting untuk promosi jabatan merupakan isu lain dalam promosi jabatan. Dimana karyawan PDAM masih menunjukkan kemampuan atau kompetensi karyawan yang masih rendah, hal ini ditunjukkan oleh data karyawan yang mayoritas berpendidikan SMA terdapat 125 karyawan lulusan SMA. Meskipun terdapat karyawan lulusan sarjana tapi tidak sebanding dengan lulusan SMA.

Mengakibatkan rendahnya kompetensi antar karyawan sehingga belum dapat kerja yang optimal. Kompetensi sangat penting digunakan sebagai tolak ukur meningkatkan kepuasan dan pengembangan karyawan. Dan menjadi ukuran untuk dipromosikan.

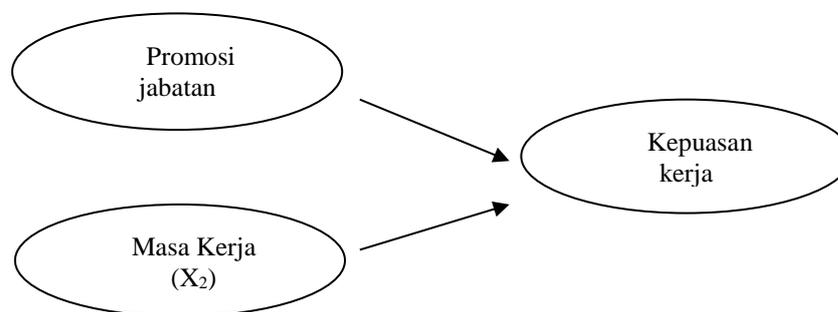
Kontroversi waktu operasional Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya rata-rata temuan indikator stres di tempat kerja, yaitu sebanyak 8,70% karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya karena stres dengan lingkungan kerjanya, sehingga masa kerja mereka di perusahaan menjadi lebih pendek. Karena gedung PDAM sudah tua atau ketinggalan zaman dan minim ventilasi udara, maka udara panas dari luar dapat terperangkap di dalam ruangan, sehingga membuat karyawan tidak nyaman dan gelisah. Selain itu, letak meja kerja yang sangat berdekatan membuat mereka kurang tekun dan kurang produktif dibandingkan karyawan bagian general affairs. Untuk mengatasinya, Anda perlu memastikan ada cukup aliran udara; di area yang sangat panas, AC atau kipas angin mungkin merupakan investasi yang bagus.

Tingkat kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi performa serta kesetiaan karyawan terhadap instansi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam konteks PDAM Kabupaten Ogan Komering Ulu, kepuasan kerja karyawan menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian, terutama dalam kaitannya dengan aspek pengembangan karier seperti promosi jabatan serta lama masa kerja. Promosi jabatan yang adil dan berdasarkan prestasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sementara itu, masa kerja yang panjang dapat memberikan pengalaman dan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

Meski demikian, masih belum diketahui secara pasti seberapa besar dampak masing-masing maupun gabungan dari kedua faktor tersebut terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu, fokus dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pengaruh promosi jabatan dan lama masa kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Ogan Komering Ulu, baik secara terpisah maupun bersamaan.

Tujuan studi ini adalah untuk memahami dan mengevaluasi sejauh mana promosi jabatan serta lama masa kerja memberikan dampak terhadap kepuasan kerja pegawai di PDAM Kabupaten Ogan Komering Ulu. Secara lebih rinci, penelitian ini diarahkan untuk menelusuri sejauh mana promosi jabatan memengaruhi tingkat kepuasan kerja, serta menelaah pengaruh lama bekerja terhadap kepuasan pegawai, serta mengevaluasi kontribusi kedua variabel tersebut secara simultan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara variabel-

variabel tersebut, diharapkan pihak manajemen PDAM dapat mengambil kebijakan yang lebih tepat dalam mengelola sumber daya manusia.



Sumber: Penulis, 2024

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Mengacu pada Gambar 1, hipotesis penelitian dapat dirancang dan dijabarkan lebih lanjut sebagai berikut:

H₁ : Promosi jabatan diduga memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PDAM Kabupaten Ogan Komering Ulu

H₂ : Masa kerja diduga memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PDAM Kabupaten Ogan Komering Ulu

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2020), pendekatan ini berlandaskan pada prinsip positivisme dan digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel yang telah ditentukan. Metode ini termasuk dalam kategori kuantitatif karena data yang diperoleh berbentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik.

Sujarweni (2019), Probability sampling adalah metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang setara bagi semua elemen dalam populasi untuk dipilih menjadi bagian dari sampel. Untuk menghitung jumlah sampel, digunakan rumus yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, dengan langkah-langkah perhitungan yang akan dijelaskan lebih lanjut.

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q} = \frac{1^2 \cdot 192 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(192 - 1) + 1^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = \frac{48}{0,7275} = 65,97 \quad (1)$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus, jumlah sampel yang diperoleh adalah 65,97, yang kemudian dibulatkan menjadi 66. Sebanyak 66 orang karyawan menjadi responden dalam studi ini, yang menitikberatkan pada pengaruh lama bekerja dan kenaikan posisi jabatan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ogan Komering Ulu. Data primer digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sujarweni (2019) data primer adalah informasi yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber aslinya, seperti kuesioner, dikenal sebagai data primer. Untuk mengumpulkan informasi dalam penelitian ini, kuesioner, yang sering disebut survey.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Pernyataan
Promosi	1. Prosedur	Prosedur promosi
Jabatan (X ₁)	Promosi	1. Proses promosi di instansi saya dilakukan secara terbuka.
	2. Keadilan	2. Prosedur promosi jabatan sudah jelas dan mudah dipahami.
	Promosi	3. Promosi dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
	3. Kesempatan	4. Mekanisme pengajuan promosi dapat diakses oleh seluruh pegawai.
	Promosi	5. Saya mengetahui langkah-langkah untuk dapat mengikuti promosi jabatan
		Keadilan promosi
		6. Promosi diberikan secara adil tanpa diskriminasi.
		7. Tidak ada favoritisme dalam proses promosi jabatan.
		8. Semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk promosi.
		9. Penilaian dalam promosi dilakukan secara objektif.
		10. Saya merasa puas dengan keadilan dalam sistem promosi di tempat kerja.
		Kesempatan promosi
	11. Saya memiliki peluang untuk dipromosikan ke jabatan lebih tinggi.	
	12. Kesempatan promosi terbuka bagi semua pegawai yang berprestasi.	

		13. Atasan saya mendukung pengembangan karier melalui promosi.
		14. Saya merasa ada jenjang karier yang jelas di organisasi saya.
		15. Saya percaya promosi adalah hasil dari kinerja dan kompetensi.
Masa Kerja (X ₂)	1. Lama Bekerja	Lama bekerja
	2. Pengalaman	1. Lama masa kerja saya mempengaruhi pemahaman terhadap tugas.
	3. Loyalitas	2. Semakin lama saya bekerja, semakin saya mengenal organisasi.
		3. Masa kerja memberi saya kepercayaan diri dalam bekerja.
		4. Pengalaman kerja saya berkontribusi terhadap kualitas hasil kerja.
		Pengalaman
		5. Saya telah menghadapi berbagai situasi kerja yang kompleks.
		6. Pengalaman kerja saya meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan.
		7. Saya mampu membimbing rekan kerja karena pengalaman yang saya miliki.
		8. Saya sering diminta untuk memberi masukan berdasarkan pengalaman kerja.
		Loyalitas
		9. Saya memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap instansi ini.
		10. Saya berkomitmen untuk tetap bekerja di instansi ini.
		11. Saya merasa senang menjadi bagian dari organisasi ini.
		12. Saya berusaha menjaga citra baik organisasi di mata publik.
Kepuasan Kerja (Y)	1. Kepuasan terhadap pekerjaan	Kepuasan terhadap pekerjaan
	2. Kepuasan terhadap teman kerja	1. Saya merasa bahagia dengan pekerjaan yang saya jalani sehari-hari.
		2. Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan dan minat saya.
		3. Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang positif.
		Kepuasan terhadap teman kerja

- | | |
|--|---|
| 3. Kepuasan terhadap atasan | 4. Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan saya.
5. Rekan kerja saya mendukung dan saling membantu. |
| | Kepuasan terhadap atasan |
| 4. Kepuasan terhadap sistem organisasi | 6. Atasan saya menghargai pendapat dan kontribusi saya.
7. Atasan saya bersikap adil dan profesional dalam memimpin.
8. Saya merasa sistem kerja di organisasi ini cukup efisien.
9. Kebijakan dan peraturan organisasi diterapkan secara konsisten. |
| | Kepuasan terhadap sistem organisasi |

Sumber: Penulis, 2024

Teknik analisis data adalah pendekatan yang diterapkan untuk memproses dan mengevaluasi data yang telah dikumpulkan. Data yang dikumpulkan memerlukan analisis agar dapat dipergunakan, yang meliputi beberapa tahapan, seperti: 1. Pengujian instrumen penelitian, 2. Pengujian asumsi klasik, 3. Pengujian parsial dan simultan, 4. Analisis regresi linear berganda, 5. Pengujian koefisien (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Promosi Jabatan	66	51	75	64.76	5.132
Masa Kerja	66	40	57	49.91	4.873
Kepuasan Kerja	66	23	34	28.59	3.177
Valid N (listwise)	66				

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 2, dari 66 responden menyatakan bahwa promosi jabatan memiliki nilai rata-rata 64,76 dengan sebaran sedang ($SD = 5,132$), dalam rentang 51 hingga 75. Masa kerja responden berkisar antara 40 hingga 57, dengan rata-rata 49,91 dan deviasi standar 4,873. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki rata-rata 28,59 dan penyebaran data relatif kecil ($SD = 3,177$), dalam rentang nilai 23 hingga 34.

Uji Validitas

Tabel 3. Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)			
Pernyataan 1	0.381	0.246	Valid
Pernyataan 2	0.385	0.246	Valid
Pernyataan 3	0.367	0.246	Valid
Pernyataan 4	0.341	0.246	Valid
Pernyataan 5	0.308	0.246	Valid
Pernyataan 6	0.356	0.246	Valid
Pernyataan 7	0.329	0.246	Valid
Pernyataan 8	0.428	0.246	Valid
Pernyataan 9	0.335	0.246	Valid
Pernyataan 10	0.402	0.246	Valid
Pernyataan 11	0.379	0.246	Valid
Pernyataan 12	0.397	0.246	Valid
Pernyataan 13	0.360	0.246	Valid
Pernyataan 14	0.514	0.246	Valid
Pernyataan 15	0.359	0.246	Valid
Masa Kerja (X2)			
Pernyataan 1	0.391	0.246	Valid
Pernyataan 2	0.448	0.246	Valid
Pernyataan 3	0.370	0.246	Valid
Pernyataan 4	0.535	0.246	Valid
Pernyataan 5	0.306	0.246	Valid
Pernyataan 6	0.392	0.246	Valid
Pernyataan 7	0.357	0.246	Valid
Pernyataan 8	0.314	0.246	Valid
Pernyataan 9	0.260	0.246	Valid
Pernyataan 10	0.346	0.246	Valid
Pernyataan 11	0.350	0.246	Valid
Pernyataan 12	0.599	0.246	Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
Pernyataan 1	0.456	0.246	Valid
Pernyataan 2	0.411	0.246	Valid
Pernyataan 3	0.355	0.246	Valid
Pernyataan 4	0.359	0.246	Valid
Pernyataan 5	0.334	0.246	Valid
Pernyataan 6	0.317	0.246	Valid
Pernyataan 7	0.304	0.246	Valid
Pernyataan 8	0.422	0.246	Valid
Pernyataan 9	0.404	0.246	Valid

Sumber : Data Primer, 2024

Temuan hasil validitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan terbukti valid. Ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi r-hitung untuk setiap pernyataan pada

variabel independen yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r-tabel, dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). Dengan $66-2 = 64$, nilai r-tabel yang diperoleh adalah 0,246.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	0,769	Reliabel
Masa Kerja (X2)	0,747	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,693	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2024

Temuan hasil reliabilitas ditampilkan dalam tabel 4. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kemajuan pekerjaan (X₁), variabel masa kerja (X₂), dan variabel kepuasan kerja (Y) masing-masing adalah 0,769, 0,747, dan 0,693. Karena setiap variabel untuk kebahagiaan kerja, masa kerja, dan promosi memiliki nilai $> 0,6$, maka nilai reliabilitas item pernyataan dalam kuesioner yang diuji menyiratkan hal ini. Oleh karena itu, semua item pernyataan dalam variabel tersebut dapat dipraktikkan atau dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35305651
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,652
Asymp. Sig. (2-tailed)		,790
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Kita dapat menyimpulkan bahwa nilai residu berdistribusi normal Hal ini dikarenakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) pada Tabel 5 adalah 0,790, yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Promosi Jabatan	,486	2,058
Masa Kerja	,486	2,058

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Temuan hasil perhitungan Koefisien VIF, nilai toleransi untuk Promosi Jabatan (X_1) dan Lamanya Masa Kerja (X_2) masing-masing = 0,486 dan 2,058. Ini menunjukkan bahwa untuk setiap variabel independen, nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,112	1,375		,809	,422	
Promosi Jabatan	,048	,042	,203	1,135	,261	
Masa Kerja	-,037	,047	-,140	-,785	,436	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 7. Variabel masa kerja (X_2) dan variabel promosi jabatan (X_1) memiliki nilai sig > 0,05. Karena semua nilai sig baik untuk masa kerja (X_2) maupun promosi jabatan (X_1) > 0,05, model penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3,162	2,127		1,487	,142			
Promosi Jabatan	,174	,065	,250	2,676	,009	,486	2,058	
Masa Kerja	,512	,072	,660	7,073	,000	,486	2,058	

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Data Primer, 2024

$$Y = 3,162 + 0,174X_1 + 0,512X_2 + e \quad (2)$$

Interpretasi persamaan regresi adalah: a) Konstanta sebesar 3,162 menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) adalah 3,162 jika promosi jabatan (X1) dan masa kerja (X2) bernilai nol; b) Koefisien regresi promosi jabatan (X1) sebesar 0,174 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam promosi jabatan (X1) akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,174, dengan asumsi masa kerja (X2) tetap konstan; c) Koefisien regresi masa kerja (X2) menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,512 jika masa kerja (X2) naik satu unit, dengan asumsi promosi jabatan (X1) tetap konstan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a		F	Sig.
		Df	Mean Square		
1 Regression	991,439	2	495,719	86,776	,000 ^b
Residual	359,897	63	5,713		
Total	1351,336	65			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja
b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, PromosiJabatan

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Ha diterima karena nilai Sig pada Tabel 9 adalah $0,000 < 0,05$. Kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan di PDAM Kabupaten OKU dipengaruhi oleh tingkat kemajuan pekerjaan dan lamanya waktu bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 10. Uji Secara Individual/Parsial

Model	T	Sig.
(Constant)	1,487	,142
Promosi Jabatan	2,676	,009
Masa Kerja	7,073	,000

Sumber : Data Primer, 2024

Tingkat signifikansi untuk promosi jabatan adalah $0,009 < 0,05$, maka berdasarkan data pada tabel, maka dapat dikatakan Ha diterima. Kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh promosi jabatan pada PDAM Kabupaten OKU. Oleh karena itu, maka Ha diterima karena nilai sig periode kerja lebih $< 0,05$ (0,000). Kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan pada PDAM OKU dipengaruhi oleh lama shift kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,734	,725	2,39011

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,734. Ini mengindikasikan bahwa 73,4% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan melalui promosi jabatan dan lama masa kerja. Sisa 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Perkembangan pekerjaan (X_1) mempunyai pengaruh secara parsial (uji t) terhadap kepuasan kerja pekerja PDAM, berdasarkan uji hipotesis. Pada sektor jasa, Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU berkecimpung di dalamnya, dan perkembangan karir PDAM masih belum ideal dikarenakan berbagai permasalahan yang berkembang. Jika PDAM menginginkan para pekerjanya untuk maju dalam karirnya, maka PDAM perlu memberikan mereka tingkat pengawasan dan manajemen yang dibutuhkan. Perusahaan Distribusi Air di Kabupaten OKU menggunakan prosedur seleksi promosi jabatan yang berbasis pada kinerja atau kemampuan karyawan untuk memastikan bahwa personel yang naik jabatan memiliki kualifikasi dan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dari levelnya.

Promosi dapat dipandang sebagai bentuk pengakuan terhadap keterampilan dan potensi seorang karyawan yang layak untuk mengisi posisi yang lebih tinggi, berdasarkan temuan dalam penelitian ini. Karyawan dapat memengaruhi kepuasan kerja perusahaan melalui promosi jabatan. Rosalinda dkk (2021). Selain itu, penelitian sebelumnya, termasuk yang dilakukan oleh (Yulinda, 2018); (Rizky, 2013);, mendukung temuan analisis ini. Ahmad Fadli (2020) Dinyatakan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh kemajuan pekerjaan (X_1). Dan penelitian yang telah dilakukan juga menguatkan hal ini. Yulinda (2018) Diklaim bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kemajuan pekerjaan (Y).

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU harus melaksanakan implikasi sebagai berikut: a). karyawan agar para pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efektif serta tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Setiap motivasi yang memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya juga harus diperhatikan oleh organisasi; b). Agar karyawan dapat

menyesuaikan kinerja dan keterampilan kerja dengan peran pekerjaannya, Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU harus lebih fokus pada kepuasan kerja karyawan. Dengan memfasilitasi akses ke pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan setiap pekerjaan dan dengan menciptakan kemungkinan untuk pertumbuhan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas seseorang. Kompetensi dapat ditentukan oleh bakat atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya, di samping latar belakang pendidikannya. Ketika menghadapi tantangan dalam bekerja, karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU harus memiliki mental pantang menyerah.

Masa kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PDAM, hal ini terbukti dari hasil uji t. Dapat dilihat dari skor rata-rata terendah pada indikator stres akibat lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja menimbulkan stres dan membuat seseorang sulit bekerja, maka orang-orang menjadi kurang senang dengan pekerjaannya dan hanya bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang pendek. Bangunan PDAM yang sudah tua atau ketinggalan zaman menyebabkan sirkulasi udara kurang baik. Karyawan mungkin menjadi gelisah dan tidak nyaman akibat terperangkapnya udara panas dari luar. Selain itu, tempat kerja ditempatkan berdekatan satu sama lain. Ketika karyawan menderita tekanan darah tinggi, kesulitan mengendalikan emosi saat bekerja, atau kesulitan menyelesaikan tugas yang dapat merusak kinerja mereka, jelas bahwa stres kerja berdampak buruk pada mental.

Temuan studi ini mendukung hipotesis bahwa masa kerja seseorang merupakan aspek personal yang memengaruhi perilaku dan persepsi mereka dan mungkin berdampak pada pertumbuhan karier mereka di dalam organisasi. Semakin lama seseorang bekerja, semakin baik keterampilan kerja mereka dan semakin lancar mereka menguasai tugas mereka. (Jayanti dkk, 2021). Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winata (2022); (Karima, 2018) Dinyatakan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh masa kerja (X_2). Selain itu, penelitian telah dilakukan untuk mendukung penelitian ini. (Haedar, 2015) Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh lamanya masa kerja (X_2).

Implikasi yang harus dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU ialah: a). Agar karyawan merasa nyaman dan bebas stres saat bekerja, Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU sebaiknya memasang kipas angin atau AC dan menyediakan ventilasi yang memadai, terutama di ruangan yang dianggap terlalu panas. b). Agar dapat mendorong terciptanya layanan yang bermutu tinggi, PDAM Kabupaten OKU sebaiknya lebih fokus pada penerapan jenjang karier sebagai alat yang ampuh untuk mengarahkan pengembangan staf yang profesional. Jenjang karier ini dapat digunakan sebagai program untuk meningkatkan karier atau jabatan secara

klinis. Karena gaji merupakan indikator utama dari nilai kerja karyawan, PDAM Kabupaten OKU sebaiknya memberikan remunerasi kepada karyawannya. Kinerja dan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji. Pekerja akan lebih puas dengan pekerjaannya dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi jika mereka mendapatkan remunerasi yang adil dan akurat. Dalam upaya untuk menginspirasi dan memotivasi anggota staf untuk memajukan profesi mereka dan mencapai status dan pendapatan yang lebih besar, para pemimpin juga selalu memberikan kesempatan untuk pengembangan karier.

4. KESIMPULAN

PDAM Kabupaten OKU, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh promosi jabatan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan promosi yang adil dan setara kepada karyawan berdasarkan penilaian kinerja dan keterampilan yang relevan. Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU, Lamanya masa kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Perusahaan harus memperhatikan lamanya masa kerja karyawan dengan menawarkan pekerjaan yang dapat diterima, membayar karyawan disiplin terhadap waktu, memperkuat mekanisme kontrol, serta membina kerja sama yang harmonis antar pegawai jika mereka ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Referensi dapat ditambahkan oleh peneliti masa depan yang ingin meningkatkan hasil penelitian ini dan mengangkat objek penelitian lain di perusahaan lain.

REKOMENDASI

Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan jabatan dan durasi masa kerja berkontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan, maka penulis menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut: a). Perbaikan Sistem Promosi Jabatan: Perusahaan disarankan untuk lebih mengedepankan sistem promosi yang objektif dan transparan, berbasis pada kinerja dan kompetensi. Hal ini penting dalam meningkatkan rasa keadilan dan motivasi kerja di kalangan karyawan; b). Pengembangan Karier untuk Karyawan dengan Masa Kerja Panjang: Karyawan dengan masa kerja yang panjang sebaiknya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan agar tetap merasa dihargai dan termotivasi, serta tidak mengalami kejenuhan kerja; c). Perluasan Variabel dalam Penelitian Selanjutnya: Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mencakup dua variabel bebas. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi organisasi agar hasil penelitian lebih

komprehensif; d). Perluasan Objek Penelitian: Penelitian ini terbatas pada satu instansi, yaitu PDAM Kabupaten Ogan Komering Ulu. Disarankan agar penelitian selanjutnya mencakup instansi atau perusahaan lain guna mendapatkan generalisasi hasil yang lebih luas; e). Penggunaan Metode Penelitian Campuran (Mixed Methods): Agar hasil penelitian lebih mendalam, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggabungkan metode kuantitatif dengan wawancara atau observasi (kualitatif) guna menangkap aspek-aspek subjektif dari kepuasan kerja.

REFERENCES

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Fadli. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Modern Plasindo Mutiara. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 131–134.
- Annakis, John, Antonio Lobo and Soma Pillay. 2011. Exploring Monitoring, Work Environment And Flexibility As Predictors Of Job Satisfaction Within Australian Call Centres. *International Journal of Business and Management*. 6(8), 75-93. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n8p75>.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>.
- Baktiar, R. O., Ridlwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>.
- Darmawan, R. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>.
- Haedar, Saharuddin, dan H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 2(1), 11–22. <https://doi.org/10.35906/jm001.v2i1.158>.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Hasibuan, S. H., & M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia, R. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 39*.
- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380–386. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.93>.

- Jayanti, Komang Nonik dan Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>.
- Karima, A. N., Nursyamsi, I., & Umar, F. (2018). The Effect of The Work, Training and Motivation to Employee Productivity at PT. Bank Sulselbar Major Branch of Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(4), 89–95.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai Veithzal, S. E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Rizky Andini, Badia Perizade, A. H. (2013). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung. *JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 10(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Rosalinda., Rahayuningsih, Nurjanah dan Anwar, S. (2021). Pengaruh Promosi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 7(1), 60–67.
- Rudiansyah. (2014). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekartini, Ni Luh.(2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomidan Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75.
- Septiani, Virgina Maulidiah. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 992-1002.
- Sinulingga, M. S. B. ., & Kasmiruddin, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Penjualan (Studi Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru). *ECo-Buss*, 7(1), 170–179. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i1.1312>.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: P4I.
- Yordan Kalos, Fanji Wijaya, Gurawan Dayona, & Arie Hendra Saputro. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Pt Media Solusi Network. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(4), 1359–1367. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>.

Yulinda, Akhirman, dan F. K. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 2(1), 33–39. <https://doi.org/10.31629/bi.v2i1.1505>