
PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN PT. BINTANG SUKSES ENERGI TANGERANG SELATAN (*The Influence Of Job Achievement And Organizational Commitment On Job Satisfaction Mediated By Position Promotions In Pt Employees. Energy Success Star Tangerang Selatan*)¹

Muhamad Aminin^{1,2}; Retno Purwani Setyaningrum^{2,3}

Abstrak

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan salah satu tujuan yang paling penting untuk keberlangsungan didalam sebuah organisasi maupun disuatu perusahaan. Terciptanya sebuah kepuasan kerja, organisasi tentunya harus selalu memperhatikan suatu kualitas yang dimiliki karyawannya karena kepuasan yang dimiliki karyawan harus tetap terjaga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan promosi jabatan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan jumlah sampel adalah karyawan PT. Bintang Sukses Energi dengan jumlah yaitu sebanyak 90 responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan software olah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui formular google. Penelitian ini menghasilkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap kepuasan kerja, serta tidak adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh positif dan signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan, komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, promosi jabatan dapat memediasi prestasi kerja serta komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja

Kode JEL:

Abstract

Job satisfaction that employees have in carrying out their work is one of the most important goals for sustainability in an organization or company. To create job satisfaction, organizations must of course always pay attention to the qualities of their employees because employee satisfaction must be maintained. The aim of this research is to determine the effect of work performance and organizational commitment on job satisfaction with job promotion as a mediating variable. This research uses quantitative methods with the sample size being employees of PT. Bintang Sukses Energy with a total of 90 respondents. This research was processed using SmartPLS data processing software and data collection was carried out via Google formular. This research shows that there is no significant influence between job performance on job satisfaction, and there is no significant influence between organizational commitment on job satisfaction, there is a positive and significant influence between job promotion on job satisfaction, there is a positive and significant influence between job performance on job promotion, organizational commitment has a positive and significant effect on job promotion, job promotion can mediate work performance and organizational commitment positively and significantly on job satisfaction.

Keywords: : *Job Performance, Organizational Commitment, Position Promotion, Job Satisfacti*
JEL Codes: :

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki komponen yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga sangat penting untuk perkembangan bisnis. Sumber daya manusia pada dasarnya orang-orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan dan berfungsi sebagai pemikir, perencana, dan penggerak untuk mencapai tujuan tertentu. Tanpa manajemen sumber daya manusia suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya, (Susan, 2019). Ketersediaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah sumber daya manusia sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiensinya penyelesaian pekerjaan, ketidaktepatan dalam penyediaan sumber daya manusia dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan, pada hakekatnya sumber daya manusia berupa orang-orang atau karyawan yang dipekerjakan pada suatu organisasi di perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana, untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi maupun perusahaan (Susan, 2019).

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, seorang karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut, kepuasan kerja memiliki suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya (Sudiyanto, 2020). Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Sukses Energi, peneliti melakukan pra survei kepada 49 responden karyawan yang ada di PT. Bintang Sukses Energi.

Tabel 1. Pra Survey kepuasan kerja pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi

pernyataan-pertanyaan	Ya	Tidak
saya merasa puas dengan pekerjaan yang sebenarnya terasa berat	8,30%	39,60%
saya senang mendapatkan perhatian ketika dapat menyelesaikan pekerjaan	2,10%	31,30%
saya merasa senang ketika tanggung jawab pekerjaan dapat terselesaikan	2,10%	27,10%
saya merasa senang bekerja bersama rekan kerja dalam team	22,90%	4,20%
saya merasa puas dengan apresiasi yang diberikan saat sedang bekerja	29,20%	2,10%

saya merasa puas dengan kondisi kerja yang sangat mendukung dalam bekerja	35,40%	2,10%
perusahaan dapat memberikan rasa aman ketika melaksanakan pekerjaan	0%	39,60%
pewarnaan di ruangan kerja memberikan rasa nyaman	37,50%	6,30%

Sumber: Penelitian yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 1. di atas dengan hasil penelitian kecil yang telah dilakukan di PT. Bintang Sukses Energi terlihat bahwa rasa puas yang dimiliki oleh karyawan bisa dikatakan masih tergolong rendah hal ini ditunjukkan pada presentase jawaban yang diberikan karyawan yang cenderung mengatakan tidak puas ataupun tidak senang. Kepuasan kerja seorang karyawan di perusahaan tergolong rendah meskipun karyawan yang memiliki prestasi kerja telah memberikan performa kerja pada perusahaan sudah cukup baik, dengan demikian karyawan harus lebih meningkatkan kinerjanya agar prestasi kerja dalam sebuah pekerjaan dapat tercapai lebih baik lagi dengan tujuan karyawan memiliki kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Prestasi kerja yang kurang baik dilihat dari proses yang cenderung lambat dan dalam menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya memberikan pengaruh yang kurang baik pada kepuasan kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Puspasari, 2019). Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif, oleh sebab itu diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Menurut Pristiyono, (2022) prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dari itu pentingnya sebuah prestasi kerja dalam diri karyawan yang dapat menumbuhkan komitmen terhadap sebuah organisasi dalam perusahaan.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kombinasi dari tiga dimensi perilaku yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan cenderung untuk tetap berada dalam organisasi dan memiliki karier jangka Panjang didalamnya. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi kearah yang lebih baik, dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari, karena suatu komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Tujuan dari komitmen organisasi untuk memperbaiki kesalahan- kesalahan yang sering terjadi agar tidak terjadi secara terus menerus. Secara garis besar komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan. Tingkat komitmen seseorang dapat mencerminkan sejauh mana konsistensi dan tanggung jawabnya, baik dalam situasi yang mudah atau sulit, senang atau susah, serta tugas ringan atau berat. Karyawan yang sangat berkomitmen terhadap organisasi mereka merasa memiliki kepuasan kerja sebagai bagian integral dari organisasi tersebut (Jahroni, 2021). Menurut Sutarman, (2023) komitmen organisasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Sinar *et al.*, (2018) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi memiliki pengaruh baik bagi karyawan sehingga dapat menumbuhkan suatu

peluang promosi jabatan karyawan pada sebuah organisasi maupun perusahaan (Sinar *et al.*, 2018).

Promosi jabatan dalam suatu perusahaan merupakan penghargaan atas hasil kinerja karyawan yang diberikan perusahaan seperti memindahkan karyawan tersebut dari suatu posisi atau jabatan yang pernah dipegang sebelumnya ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang lebih tinggi serta mendapatkan imbalan berupa kenaikan upah maupun status, promosi atau orang sering menyebutnya kenaikan jabatan atau kedudukan dan pangkat atau status jenjang seorang karyawan merupakan peningkatan dari seorang tenaga kerja atau karyawan pada suatu tugas yang lebih baik. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan harus mampu meningkatkan *Knowledge management* (manajemen pengetahuan) dengan baik, menurut Pio, (2022) perusahaan perlu memperhatikan masalah ini karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki sehingga secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkontribusi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Magdalena & Rulyati, (2019) promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan penelitian Siregar *et al.*, (2022) bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Promosi jabatan yang ada dalam perusahaan dapat menjadi peluang bagi karyawan yang bekerja didalamnya guna meningkatkan performa kerja dan mencapai prestasi yang diinginkan.

Performa kerja karyawan sangat berguna pada perusahaan agar tercapai harapan perusahaan. Prestasi kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan jawaban sukses atau tidak tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditentukan. Bagi seorang manajer, penilaian prestasi kerja menjadi bentuk informasi untuk mengetahui kemampuan karyawannya merampungkan tugas kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja turut membantu perusahaan melihat kekurangan maupun potensi seorang terkait target promosi jabatan (Darmajaya, 2017). Apabila seorang karyawan tidak memiliki prestasi kerja yang baik akan hilangnya kesempatan dari karyawan yang tidak ikut dipromosikan tentu menyebabkan turunnya performa kinerja karyawan tersebut. Menurut Prasetyo *et al.*, (2019) prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan, dengan adanya tercapai prestasi kerja seorang karyawan bisa menumbuhkan sikap loyalitas dan berkomitmen terhadap organisasi maupun perusahaan.

Menurut Putri, (2018) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasinya dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun, dengan adanya komitmen organisasi dapat mewujudkan promosi jabatan yang memberikan peran penting bagi setiap karyawannya bahkan menjadi idaman yang dinanti- nantikan oleh karyawan, karena dengan adanya promosi seorang karyawan dapat memiliki kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan bersangkutan dengan menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi, dan terdapat wewenang, tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Menurut Shafira *et al.*, (2022) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Perusahaan yang memberikan peluang bagi karyawannya dapat memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat selalu berkomitmen pada organisasi.

Adanya *research gap* di atas menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan hasil dari atas penelitian terdahulu pengaruh prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi promosi jabatan. Dengan adanya *gap* dari hasil penelitian tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa namun dengan objek

penelitian yang berbeda. Jika berdasarkan uraian fenomena dan *gap research* di atas, penulis tertarik untuk mengidentifikasi apakah prestasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dengan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap promosi jabatan. Maka dari itu, penelitian ini mengambil dengan judul **“Pengaruh Prestasi kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Promosi Jabatan Pada Karyawan PT. Bintang Sukses Energi”**

TELAAH TEORI DAN HIPOTESIS

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang melibatkan perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan yang dinilai sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Pitasari, 2018).

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Prestasi kerja yang baik meliputi hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja adalah perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Sebaliknya apabila semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan akan bertahan dalam persaingan bisnis (Annisa *et al.*, 2023).

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Suhana, (2022) komitmen organisasi adalah bagian psikologis sebagai sifat hubungan organisasi dengan anggota organisasinya, serta berimplikasi pada keinginan individu agar keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi tetap berlanjut. Komitmen organisasi menggambarkan karyawan pada organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi, dan tidak mempunyai motivasi dengan alasan apapun untuk keluar meninggalkan organisasi.

Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah suatu penghargaan atas hasil kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan dengan memindahkan karyawan tersebut dari suatu posisi atau jabatan yang sebelumnya ke posisi atau jabatan yang baru atau lebih tinggi dengan mendapatkan imbalan berupa kenaikan upah maupun status. Seorang karyawan yang dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat dapat memberikan peluang baginya untuk terus maju dalam karirnya (Mantouw & Pio, 2022).

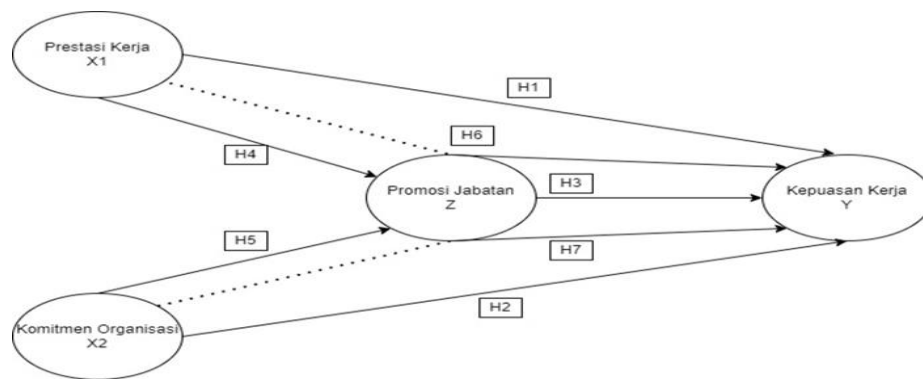
HIPOTESIS

H1 = Diduga prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 = Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 = Diduga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

- H4 = Diduga prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan
- H5 = Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan.
- H6 = Diduga bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan sebagai variabel mediasi
- H7 = Diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan sebagai variabel mediasi.



Sumber : penelitian yang diolah, (2024)

Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang dikutip dari buku metode penelitian sugiyono,(2022) merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi populasi serta sampel tertentu, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang dapat digunakan untuk meneliti dimana pengumpulan data dilakukan melalui instrument penelitian yang kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui promosi jabatan sebagai variabel mediasi. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Bintang Sukses Energi dan bekerja di wilayah Sumatra Selatan dengan minimal rentang waktu bekerja adalah minimal selama 1 (satu) tahun, dengan jumlah karyawan PT. Bintang Sukses Energi 452 karyawan.

Sampel menurut Wiley, (2017) adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa, namun tidak semua, elemen populasi membentuk sampel. Untuk memperoleh sampel dapat menggunakan dengan rumus *slovin*. Penelitian ini menggunakan rumus *slovin* yang kemudian didapatkan jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 90 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Tahapan dalam metode pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi, dengan melakukan pengamatan langsung ke karyawan PT. Bintang Sukses Energi. Study Pustaka, dengan membaca, mengutip, dan juga membuat catatan yang bersumber dari bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan prestasi kerja, komitmen organisasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja, Kuesioner, dengan cara menyebar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan dengan skala ukur yang digunakan yaitu Skala Likert dengan bobot nilai setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Bobot Nilai Skala Likert

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2024)

Metode Analisis Data

Untuk menguji suatu hipotesis dan data yang ada, maka dalam penelitian ini digunakan alat bantu pengolahan data berupa *software computer* yaitu program SmartPLS (*Partial least square*) versi 3.0 untuk uji hipotesis. SmartPLS (*Partial least square*) merupakan sebuah aplikasi bantu Analisa yang menggunakan *bootstrapping*, oleh karena itu asumsi normalitas tidak menjadi masalah dalam menggunakan SmartPLS. Selain masalah normalitas, SmartPLS tidak memiliki jumlah minimum untuk sampel penelitian. Analisa pada SmartPLS dilakukan 3 (tiga) tahap, diantaranya :

1. Analisa *outer model*
2. Analisa *Inner Model*
3. Pengujian Hipotesis

HASIL

Discriminant Validity

Nilai *Discriminant Validity* merupakan nilai *cross loading* yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *square of Average Variance Extracted (AVE)*. *Discriminant Validity* atau nilai korelasi dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai $AVE > 0,5$ dan nilai korelasi dinyatakan tidak valid apabila nilai $AVE < 0,5$.

Tabel 3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Prestasi Kerja	0,537
Komitmen Organisasi	0,661
Promosi Jabatan	0,587
Kepuasan Kerja	0,567

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dinilai melalui 2 (dua) metode, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel bisa dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai *Composite Reliability* memiliki nilai $> 0,7$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Prestasi Kerja	0,874	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,921	Reliabel
Promosi Jabatan	0,919	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,886	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

Tabel 5. *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Prestasi Kerja	0,827	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,897	Reliabel
Promosi Jabatan	0,899	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,847	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk > 0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 6. *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,399	0,379

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0,399 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel prestasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan promosi jabatan (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) memberi nilai sebesar 0.399, dengan interpretasi bahwa variabel konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja, komitmen organisasi, dan promosi jabatan dengan variabel promosi jabatan sebagai variabel mediasi antara prestasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan presentase yaitu sebesar 39,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Path Coefficient* yang berfungsi untuk menguji apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Kriteria *Path Coefficient* yaitu sebesar 5%, $t = 1,96$. Apabila nilai t -statistik lebih besar ($>1,96$), maka hipotesis tersebut signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Tabel *Path Coefficient* penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 7. *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Prestasi Kerja - >Kepuasan Kerja	0,147	0,147	0,190	0,773	0,440
Komitmen Organisasi - >Kepuasan Kerja	0,052	0,057	0,149	0,345	0,731
Promosi Jabatan - >Kepuasan Kerja	0,482	0,487	0,180	2,673	0,008
Kerja->Promosi Jabatan	0,551	0,559	0,112	4,903	0,000
Komitmen Organisasi - >Promosi Jabatan	0,286	0,279	0,130	2,191	0,029

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

Untuk menguji hipotesa antara variabel Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Promosi Jabatan dan variabel Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Promosi Jabatan, maka dilakukan uji *Bootstrapping* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. *Specific indirect Effects*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Prestasi Kerja -> Promosi Jabatan -> Kepuasan Kerja	0,266	0,280	0,136	1,949	0,052
Komitmen Organisasi -> Promosi Jabatan -> Kepuasan Kerja	0,138	0,124	0,066	2,078	0,038

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2024)

PEMBAHASAN

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1) **tidak** berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Prestasi Kerja yaitu sebesar 0,773 dan dinyatakan **tidak signifikan** karena nilai t-statistik $< 1,96$ ($0,773 < 1,96$), maka uji hipotesa dinyatakan bahwa **Ho diterima dan Ha ditolak**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Nur Sofyan, dkk (2018) yang menyatakan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kurangnya kompensasi yang diberikan pada karyawan seperti, tunjangan hari raya, keperluan mendadak dan tunjangan bonus yang diberikan membuat karyawan tersebut kurang memiliki kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) **tidak** berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t- statistik untuk variabel Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,345 dan dinyatakan **tidak signifikan** karena nilai t-statistik $< 1,96$ ($0,345 < 1,96$), maka uji hipotesa dinyatakan bahwa **Ho diterima dan Ha ditolak**. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya Komitmen Organisasi tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja karyawan di PT. Bintang Sukses Energi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Evi Wulandari (2019) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana komitmen organisasi yang baik belum tentu memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Sukses Energi.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan (Z) **berpengaruh signifikan** terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Promosi Jabatan yaitu sebesar 2,673 dan dinyatakan **signifikan** karena nilai t-statistik $> 1,96$ ($2,673 > 1,96$), maka uji hipotesa dinyatakan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima**. Dapat diartikan bahwa adanya promosi jabatan yang didapat karyawan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT. Bintang Sukses Energi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Mukrodi (2022) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan dimana promosi jabatan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat bekerja dengan perilaku yang baik guna tercapai sebuah kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1) **berpengaruh signifikan** terhadap Promosi Jabatan (Z) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Prestasi Kerja yaitu 4,903 dan dinyatakan **signifikan** karena nilai t-statistik $>1,96$ ($4,903 > 1,96$), maka uji hipotesa dinyatakan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Amalia Purwaningsih (2017) yang menyatakan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan dimana karyawan yang memiliki tingkat kerja yang baik dan selalu mengikuti peraturan dalam perusahaan menjadi faktor utama untuk mendapatkan promosi jabatan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Promosi Jabatan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) **berpengaruh signifikan** terhadap Promosi Jabatan (Z) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Komitmen Organisasi yaitu 2,191 dan dinyatakan **signifikan** karena nilai t-statistik $>1,96$ ($2,191 > 1,96$), maka uji hipotesa dinyatakan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Febriana Irianto Putri (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Promosi Jabatan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X1) sebelum dimediasi oleh Promosi Jabatan **tidak** berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi dengan nilai t-statistik yaitu sebesar 0,773. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* t-statistik hipotesa 6 setelah dimediasi oleh Promosi Jabatan yaitu sebesar 1,949 ($1,949 > 1,96$), maka uji hipotesa dinyatakan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima** dan dapat diartikan bahwa nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 0,773 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 1,949 yang berarti variabel Promosi Jabatan sebagai variabel mediasi **memperkuat** variabel Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan secara **negatif**. Semakin rendah prestasi kerja dan semakin tingginya tingkat promosi jabatan yang dialami karyawan pada PT. Bintang Sukses Energi, maka akan **berpengaruh** terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Promosi Jabatan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) sebelum dimediasi oleh Promosi Jabatan **tidak** berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Bintang Sukses Energi dengan nilai t-statistik 0,345. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* t-statistik hipotesa 7 setelah dimediasi oleh Promosi Jabatan yaitu sebesar 2,078 ($2,078 > 1,96$), maka uji hipotesa dinyatakan bahwa **Ho ditolak dan Ha diterima** dan dapat diartikan bahwa nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 0,345 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 2,078 yang berarti variabel Promosi Jabatan sebagai variabel mediasi **memperkuat** variabel Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan smartpls, maka dapat disimpulkan bahwa, Prestasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan, komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap promosi jabatan, promosi jabatan sebagai variabel mediasi berperan memperkuat pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja secara negative, komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan semakin diperkuat dengan adanya promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Alfauzi, L., Damayanti, F., & Nurpratama, M. (2021). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 7(3), 1–10. <https://doi.org/10.31943/investasi.v7i3.134>
- Andari, & Nafiudin. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Surya Indah Persada Indonesia Di Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 60–74.
- Annisa, N., Fahreza, B., Sitepu, J. G., Wicaksini, W. S., & Margareta, V. (2023). Pengaruh Etos Kerja , Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. *Jurnal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 283–303. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.815>
- asep sutarman. (2023). Pengaruh spiritual *leadership*, komitmen organisasi terhadap kepuasan pada fakultas ekonomi dan bisnis UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 10(2), 1645–1655.
- Haryanti, K. (2018). Kristina Haryanti. *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi*, 13(1), 98–114.
- Hendi, H., dan Robin, R. (2023). *The Effect Of Organizational Culture And Position Promotion On Employee Turnover Intention In PT. Petro Anugerah Dinamika*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 71–78.
- Jahroni, Darmawan D, Mardikaningsih R, & S. E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal..., 4(2), 1389–1397*.
- Jumianto, & Pristiyono. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 142–152.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 442, 446. <file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf>.
- Magdalena, B., & Rulyati, O. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 80–89.
- Mantouw, G. M., & Pio, R. J. (2022). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. *Journal Productivity*, 3(1), 54–60.
- Nasution, M. I., & Samboja, D. (2022). *Kepuasan Kerja , Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan : Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan ?* 3(1), 540–558.
- Nimas Ayu Aulia Pitasari, M. S. P. (2018). Kepuasan kerja karyawan ; STUDO LITERATUR. [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Management](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Management), 7(4), 1–11.
- Prasetio, E. T., Lie, D., Butarbutar, M., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada (Pdam) Tirtauli Cabang I Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 15–23. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v7i1.133>.
- Purwaningsih, A., & Darmajaya, B. M. J. B. (2017). Informatics and Business Institute Darmajaya 14. *Z.A. Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu*, 3(1), 781310.
- Puspasari, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Yk Madira Palembang. *Jurnal Adminika*, 5(2), 1–15.
- Putri, F. I. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja , Disiplin , Komitmen , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada PTPN X Kebun Kertosari). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1–18.
- Ratnaningsih, N. (2017). Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja : Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Journal of Management Eview*, 1(3).
- Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6710>.
- Sani, M. P., & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>.
- Shafira, F., Chaerudin, R. M., Izmi, D. A., & Kharisma, M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Karyawan Pada Pt. Len Industri (Persero) Kota Bandung. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 4(1), 4046. <https://doi.org/10.37577/ekonom.v4i1.488>.
- Sinar Bulan, Teddy Chandra, & Asmara Hendra Komara. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 156–170.
- Siregar, N., Elfikri, M., & Paramitha daulay, R. (2022). Pengaruh Lokasi. Promosi, Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pada Pengunjung Kawasan. *Ekowisata Tangkahan Kabupaten Langkat*). *SOSEK*, 3(1), 1–9.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93.
- sugiyono. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Sukardi, K., Di, R., Selatan, J., Yulianti, R. R. M., Sunarsi, D., & Effendy, A. A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan*. 2(4), 614–627.
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 80–88.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Widiantari, N. K. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Pada PT . Berliando Mitra Abadi di Denpasar. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 249–255. Wiley. (2017). *Metodologi penelitian bisnis*.

Wokas, B. C. P., Saerang, D., & Mawikere, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 5(2), 921–932.

Zulfikar, Z. (2021). Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 13(1), 117–126. <https://doi.org/10.47766/itqan.v13i1.415>