

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI KANTOR WILAYAH DIRJEN PAJAK (DJP) SUMSEL DAN
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**



Skripsi Oleh :

RIZKY ANDINI

NIM 01091001020

Jurusan Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

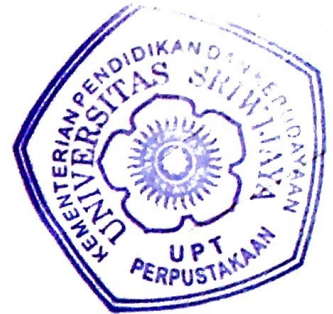
2013

R 21173
21637

S
658 . 310 7
RIZ
P
C1/1 -> 130797
2013

C1/1

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI KANTOR WILAYAH DIRJEN PAJAK (DJP) SUMSEL DAN
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**



Skripsi Oleh :

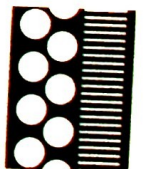
RIZKY ANDINI

NIM 01091001020

Jurusan Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi



.A

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2013

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI KANTOR WILAYAH DIRJEN PAJAK (DJP) SUMSEL DAN
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG**

Disusun oleh :

Nama : Rizky Andini
NIM : 01091001020
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 2 Februari 2013

Ketua



Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A

NIP 195307071979032001

Tanggal : 4 Februari 2013

Anggota



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP 195708291984032003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI KANTOR WILAYAH DIRJEN PAJAK (DJP) SUMSEL DAN
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Rizky Andini
NIM : 01091001020
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 04 Maret 2013 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, Maret 2013

Ketua

Anggota

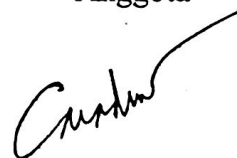
Anggota



Prof. Dr. Badia Perizade, MBA
NIP 195307071979032001



Dr. Agustina Harafi, MBA
NIP 195708291984032003



Afriyadi Cahyadi, SE, MM
NIP 198104022008011013

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, SE, M.E
NIP 196706241994021002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Rizky Andini
NIM : 01091001020
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel Dan Kepulauan Bangka Belitung

Pembimbing :

Ketua : Prof. Dr. Badia Perizade, MBA
Anggota : Dr. Agustina Hanafi, MBA
Tanggal Ujian : 04 Maret 2013

adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 06 Maret 2013

Pembuat Pernyataan,



Rizky Andini

NIM 01091001020

Motto :

- * **Kejarlah ilmu selagi kita masih bisa dan mampu**
- * **Make it dream be came true**
- * **Jalani hidup dengan penuh rasa syukur karena dengan begitu hidup tak akan sia-sia**

Kupersembahkan untuk :

Orang tuaku tercinta

Adik-adikku tercinta

Keluargaku

Almamaterku

Orang-orang yg kucintai

Hidup dan masa depanku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi program Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh variabel bebas (promosi jabatan) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan sumber data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Kedua orang tuaku, kedua saudara-saudariku dan keluarga besarku yang telah memberikan doa, dukungan moral ataupun materil dan semua bantuan selama penyusunan skripsi.
2. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. H. Syamsurijal A.K, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

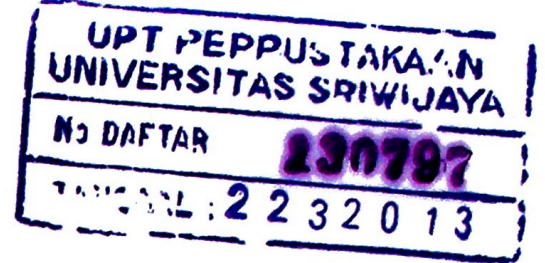
4. Bapak Dr. Mohammad Adam, ME selaku Ketua Jurusan Manajemen.
5. Bapak Welly Nailis, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen.
6. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA selaku Pembimbing I dan Dr. Agustina Hanafi, MBA selaku Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Afriyadi Cahyadi, SE, MM selaku dosen penguji yang ikut memberikan masukan untuk perbaikan skripsi.
8. Mbak Herlina, SE yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
9. Mas Anton atas kesediaan waktu dan kesempatannya dalam membantu penelitian ini.
10. Karyawan Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung atas kesediaan membantu di dalam kebutuhan data penelitian ini.
11. Teman-teman seperjuangan Astri Novalia, Deka Safitri, Fitriah Dina Wahyuni, A. Rosalina Y.S dan Silvian Septiani terima kasih atas canda tawa selama masa perkuliahan ini. *Hope we'll be success together.*
12. Teman-teman Manajemen angkatan 2009.
13. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Rizky Andini
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/ 08 Februari 1992
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orangtua) : Jl. Mayor Zen Irg. Kemayoran No. 53 Rt. 22
Rw.06 Kel. Sei Selayur Palembang
Alamat Email : RizkyAndini@ymail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SD Xaverius 3 Palembang
SLTP : SMP Negeri 8 Palembang
SMU : SMA PUSRI Palembang



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAKSI	xvii
ABSTRACT	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Pembahasan	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	11
2.1.1. Promosi Jabatan	11
2.1.1.1 Pengertian Promosi Jabatan	11
2.1.1.2 Asas-asas Promosi	13
2.1.1.3 Dasar-dasar Promosi	14
2.1.1.4 Jenis-jenis Promosi	15
2.1.1.5 Syarat-syarat Promosi Karyawan	15

2.1.1.6 Tujuan Promosi	18
2.1.2 Kepuasan Kerja	19
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
2.1.2.3 Teori tentang Kepuasan Kerja	24
2.1.2.4 Metode pengukuran Kepuasan Kerja	26
2.1.2.5 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja	26
2.1.2.6 Respon Ketidakpuasan terhadap Kerja	27
2.1.2.7 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Promosi Jabatan	28
2.2 Penelitian Sebelumnya	30
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian	32
3.2 Rancangan Penelitian	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.3.1 Jenis Data	32
3.3.2 Sumber Data	33
3.4 Populasi	33
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
3.5.1 Klasifikasi Variabel Penelitian	34
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	35
3.5.2.1 Promosi Jabatan (X)	35
3.5.2.2 Kepuasan Kerja (Y)	35
3.5.3 Pengukuran Variabel	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data	38
3.7 Teknik Analisis Data	38
3.7.1 Uji Instrumen	38
3.7.2 Analisis Regresi Sederhana	39

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Kanwil DJP Sumsel dan Kep. Bangka Belitung	40
4.2 Profil Kanwil DJP Sumsel dan Kep. Bangka Belitung	40
4.3 Visi dan Misi Direktorat Jenderal Pajak	41
4.3.1 Visi Direktorat Jenderal Pajak	41
4.3.2 Misi Direktorat Jenderal Pajak	41
4.4 Tugas Pokok Kanwil DJP Sumsel dan Kep. Bangka Belitung	42
4.5 Alur Promosi pada Kanwil DJP Sumsel dan Kep. Bangka Belitung	42
4.6 Disiplin Kerja pada Kanwil DJP Sumsel dan Kep. Bangka Belitung	43
4.7 Skema Organisasi Kanwil DJP Sumsel Dan Kep. Babel	44

BAB V HASIL PENELITIAN

5.1 Hasil Penelitian	45
5.1.1 Identitas Responden	45
5.2 Analisis Deskripsi Variabel	50
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Promosi	50
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	58
5.3 Uji Instrumen	64
5.3.1 Validitas	64
5.3.2 Reliabilitas	65
5.4 Analisis Regresi Sederhana	66
5.5 Koefisien Determinasi (R^2)	68
5.6 Uji F	69
5.7 Pembahasan	69

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72

DAFTAR PUSTAKA	73
-----------------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	75
--------------------------------	----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Nominatif Karyawan Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung	5
Tabel 1.2 Penilaian (Scoring) terhadap Karyawan yang akan dipromosikan	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Karyawan berdasarkan Jabatan	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 5.1 Identitas Responden berdasarkan Bagian/Bidang Pekerjaan	46
Tabel 5.2 Identitas Responden berdasarkan Golongan/Kepangkatan	46
Tabel 5.3 Identitas Responden berdasarkan Jabatan	47
Tabel 5.4 Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 5.5 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 5.6 Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 5.7 Identitas Responden berdasarkan Tingkat Usia	49
Tabel 5.8 Tanggapan Responden atas pertanyaan promosi jabatan memotivasi karyawan untuk berprestasi	50
Tabel 5.9 Tanggapan Responden atas pertanyaan hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai pertimbangan dalam promosi	51
Tabel 5.10 Tanggapan Responden atas pertanyaan karyawan yang memiliki kinerja yang baik yang dapat dipromosikan	52
Tabel 5.11 Tanggapan Responden atas pertanyaan atasan telah bertindak	

	tepat dengan memberikan jabatan yang sesuai dengan kemampuan karyawan	53
Tabel 5.12	Tanggapan Responden atas pertanyaan senioritas/pengalaman kerja digunakan sebagai kriteria promosi dalam perusahaan	54
Tabel 5.13	Tanggapan Responden atas pertanyaan karyawan yang mempunyai masa kerja paling lama di perusahaan layak dipromosikan	55
Tabel 5.14	Tanggapan Responden atas pertanyaan promosi jabatan berdasarkan lama masa kerja meningkatkan prestasi kerja saya	56
Tabel 5.15	Tanggapan Responden atas pertanyaan pengetahuan dan pengalaman tentang pekerjaan saya meningkat setelah promosi	57
Tabel 5.16	Tanggapan Responden atas pertanyaan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan menimbulkan kepuasan tersendiri pada diri saya	58
Tabel 5.17	Tanggapan Responden atas pertanyaan pekerjaan yang dibebankan kepada saya telah sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang saya miliki	59
Tabel 5.18	Tanggapan Responden atas pertanyaan saya mendapatkan kepuasan bekerja dengan gaji yang saya terima saat ini	60
Tabel 5.19	Tanggapan Responden atas pertanyaan imbalan yang diberikan telah sesuai dengan jabatan saya	61
Tabel 5.20	Tanggapan Responden atas pertanyaan hasil kerja saya	

	yang baik dihargai oleh atasan	62
Tabel 5.21	Tanggapan Responden atas pertanyaan saya merasa puas bekerja dengan atasan saya	62
Tabel 5.22	Tanggapan Responden atas pertanyaan saya merasa puas bekerja dengan rekan-rekan saya saat ini	63
Tabel 5.23	Tanggapan Responden atas pertanyaan saya dapat bertukar pikiran mengenai pekerjaan dengan rekan kerja saya	64
Tabel 5.24	Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja	65
Tabel 5.25	Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan	66
Tabel 5.26	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	66
Tabel 5.27	Hasil Analisis Regresi Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	67
Tabel 5.28	Hasil Korelasi dan Koefisien Determinasi	68
Tabel 5.29	Uji F Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Skema Organisasi Kanwil DJP Sumsel dan Kep. Babel	44

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 2 Hasil Identitas Responden	78
Lampiran 3 Hasil Deskripsi Variabel Promosi Jabatan	81
Lampiran 4 Hasil Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	83
Lampiran 5 Output SPSS	85
Lampiran 6 Agenda Konsultasi	86

ABSTRAK

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan
Kepulauan Bangka Belitung

Oleh :

Rizky Andini

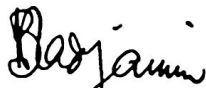
Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan jumlah seluruh populasi (karyawan) Kanwil Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung yang berjumlah 91 orang. Responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner sebanyak 55 responden. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner Skala Linkert dan data yang diperoleh adalah data primer. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y = 27,412 + 0,487X$ dan nilai t hitung $10,199 > t$ tabel $1,673$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung. Kebijakan promosi dapat tetap dipertahankan karena kebijakan promosi yang ditetapkan perusahaan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan.

Kata kunci : Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja

Pembimbing Skripsi :
Ketua

Anggota



Prof. Dr. Badia Perizade, MBA
NIP. 195307071979032001



Dr. Agustina Hanafi, MBA
NIP. 195708291984032003

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Mohamad Adam, SE, M.E
NIP. 196706241994021002

ABSTRACT

Job Promotion Effect on Job Satisfaction of Employees in Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel and Kepulauan Bangka Belitung

by :


Rizky Andini

Purpose of this research is to know and analyze the effect of promotion on Job Satisfaction of employees in Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel and Kepulauan Bangka Belitung. Sampling using census technic with a total population (employees) Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel and Kepulauan Bangka Belitung totaling 91 employees. Respondents derived from distribution of questionnaires by 55 respondents. Variabel measurement in this research used Questionnaires Linkert Scale and the type of collected data is primary data. The collected data are treated using simple regression analysis.

The result showed that simple linear regression equation was obtained to $Y = 27.412 + 0.487 X$ and t value $10,199 > t$ table $1,673$. Based on these result indicated that job promotion has a positive and significant effect on job satisfaction of employees in Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel and Kepulauan Bangka Belitung. Promotion policy can be maintained for a defined good promotional companies make employees feel satisfaction in their work and enhance their knowledge and job experience of the employees.

Keywords : Job Promotion and Job Satisfaction


Pembimbing Skripsi :
Ketua


Prof. Dr. Badia Perizade, MBA
NIP. 195307071979032001

Anggota


Dr. Agustina Hanafi, MBA
NIP. 195708291984032003

Mengetahui,
Ketua Jurusan


Dr. Mohamad Adam, SE, M.E
NIP. 196706241994021002



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi mendorong perubahan bagi perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan kemajuan teknologi menjadi salah satu keunggulan dalam persaingan bisnis. Dalam persaingan bisnis, perusahaan harus mempunyai inovasi terbaru dalam menjalankan strategi bisnisnya. Sebab dengan inovasi maka perusahaan akan mampu bertahan dan terus berkembang dalam menghadapi perubahan teknologi dan globalisasi yang semakin pesat. Oleh karena itu perusahaan memerlukan sumber daya yang mempunyai keahlian dalam mengelola sumber daya yang ada di perusahaan. Sumber daya tersebut tidak terlepas dari perannya sebagai sumber daya yang dapat memajukan perusahaan yaitu karyawan.

Karyawan merupakan salah satu faktor penting di dalam perusahaan dan sumber daya yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Karyawan secara langsung ataupun tidak langsung ikut terlibat di dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, oleh karena itu karyawan hendaknya mendapat perhatian khusus dari perusahaan atau manajemen agar kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat dan berdampak terhadap prestasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan juga harus diberikan kesempatan untuk menambah ilmu pengetahuan baik itu pendidikan formal maupun informal dan selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan pelatihan, dengan demikian karyawan dapat

memberikan kontribusi dan berperan aktif terhadap terwujudnya tujuan perusahaan sehingga kesuksesan perusahaan dapat tercapai. Karena tanpa peran karyawan, sumber daya yang ada di perusahaan tidak akan ada manfaatnya. Oleh karena itu perusahaan harus selalu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya sehingga prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal serta produktivitas perusahaan meningkat pula.

Perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja dari para pegawainya, Sutrisno (2011:149). Sebab persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga perusahaan menuntut karyawan yang berkualitas dari segi kemampuan dan keahlian untuk menguasai perubahan teknologi yang semakin hari semakin berkembang. Namun perusahaan selalu menginginkan tujuannya tercapai tetapi tidak melihat apa yang dibutuhkan karyawan dari perusahaan. Kebutuhan karyawan sangatlah penting diperhatikan karena perhatian yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan dapat lebih produktif dalam mengerjakan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat, oleh karena itu hendaknya perusahaan mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Dengan begitu karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja, semangat bekerja, dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan dan merasakan kepuasan bekerja di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, Rivai (2005:475). Kepuasan kerja (job

satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, Robbins dan Judge (2009:99). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, Handoko yang dikutip oleh Sutrisno (2011:75).

Salah satu cara yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan adalah memberikan kesempatan promosi. Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula, Siagian (2008:169). Sebagian orang yang bekerja menantikan promosi yang biasanya berarti pembayaran gaji, tanggung jawab dan kepuasan kerja yang lebih besar karena promosi dapat memberikan kesempatan untuk memberikan penghargaan atau prestasi yang luar biasa dan untuk mengisi posisi yang lowong dengan karyawan yang setia dan telah teruji, Dessler (2007:12). Promosi memiliki arti yang penting bagi perusahaan dan karyawan, karena dengan adanya promosi berarti kestabilan perusahaan, kelangsungan perusahaan terjaga, menaikkan status sosial karyawan dan menaikkan penghasilan pada karyawan sehingga kebutuhan karyawan dapat terpenuhi.

Apabila promosi yang dilakukan relatif kecil atau tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja menurun, Hasibuan (2005:107). Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk dipromosikan agar semangat kerja dan prestasi kerja meningkat. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi juga harus dinaikkan pada tingkat atau jabatan yang lebih tinggi. Dengan begitu, karyawan akan merasa mendapatkan kepercayaan dari perusahaan atas keahlian dan kemampuan yang dimilikinya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang sekarang. Program promosi juga harus diinformasikan secara terbuka baik asas, dasar, jenis, persyaratan, maupun metode penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan sehingga akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh, Hasibuan (2005:108).

Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung sebagai adalah sebuah Direktorat Jenderal di bawah Kementerian Keuangan Indonesia yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan. Berdasarkan PER.01/PJ/2012, promosi karyawan pada Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung diatur pada Bagian Kepegawaian Kantor Pusat DJP. Promosi yang dilakukan sebanyak 2 kali dalam 1 tahun yaitu bulan Januari dan Juli namun promosi juga dapat dilakukan dengan ketidaksesuaian jadwal yang ditetapkan sebab kebutuhan akan karyawan yang akan dipromosikan berbeda-beda. Dalam mempromosikan karyawannya, Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung memiliki beberapa

pertimbangan dalam penilaian untuk mempromosikan karyawannya yaitu Kinerja, Kepangkatan, Pendidikan dan Penilaian Atasan. Fenomena yang terjadi di perusahaan menyangkut promosi yang dilakukan. Hal ini tampak pada Daftar Nominatif Karyawan per November 2012 (lihat tabel 1.1). Per November 2012, karyawan masih menduduki hierarki jabatan yang tidak sesuai dengan pangkat dan pendidikan yang dimiliki karyawan.

Tabel 1.1
Daftar Nominatif Karyawan
Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung
Per November 2012

No	Pangkat	Jabatan	Pendidikan
1	Pembina/Iva	Kepala Seksi	Magister Manajemen
2	Pembina/Iva	Pelaksana	Magister Manajemen
3	Penata Tk.I/IIId	Kepala Seksi	Sekolah Menengah Ekonomi Atas
4	Penata Muda Tk.I/IIIb	Penelaah Keberatan	Magister Manajemen
5	Penata Muda Tk. I/IIIb	Penilai PBB Pertama	Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
6	Penata Muda/IIIa	Pelaksana	Sarjana Hukum

Sumber : SubBagian Kepegawaian

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terlihat adanya karyawan yang masih menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan pangkat dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Hal tersebut dapat terlihat dari karyawan yang memiliki jenjang kepangkatan yang tinggi dan tingkat pendidikan yang tinggi namun tidak menduduki jabatan yang sesuai pangkat dan pendidikannya. Sementara karyawan

menduduki jabatan yang sesuai pangkat dan pendidikannya. Sementara karyawan yang memiliki jenjang kepangkatan yang rendah, tingkat pendidikan yang rendah ternyata menduduki jabatan tersebut.

Dalam mempromosikan karyawannya, perusahaan juga mempunyai pertimbangan penilaian terhadap kompetensi karyawan yang akan diijadikan prasyarat dalam mempromosikan karyawan (lihat tabel 1.2). Karyawan dapat dipromosikan berdasarkan nilai dari masing-masing penilaian kompetensi. Karyawan yang dinilai mempunyai skor masing-masing dari setiap penilaian. Skor tersebut akan mempresentasikan kelayakan seorang karyawan untuk dipromosikan. Kelayakan karyawan untuk dipromosikan masih belum dinilai secara objektif. Hal ini dikarenakan seseorang tidak dapat dipromosikan jika skor penilaian dari atasan yang rendah walaupun nilai dari kinerjanya tinggi, kepangkatannya tinggi, pendidikan juga tinggi. Dalam hal ini atasan berperan penting di dalam memutuskan karyawan mana yang berhak dipromosikan.

Tabel 1.2
Penilaian (Scoring) terhadap Karyawan yang akan dipromosikan

Kriteria Penilaian	Karyawan A	Karyawan B	Karyawan C
Pendidikan (25%)	90	85	70
Kinerja (25%)	80	85	70
Kepangkatan (25%)	90	95	90
Penilaian Atasan (25%)	90	95	70
Jumlah Score	350	360	300

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan B layak untuk dapat dipromosikan karena memiliki nilai yang tertinggi diantara karyawan yang lainnya. Namun nilai yang tertinggi tidak cukup untuk menentukan seorang karyawan layak dipromosikan tetapi penilaian atasan juga memegang peranan yang cukup penting dan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan di dalam menentukan karyawan yang layak untuk dipromosikan.

Oleh karena itu, Promosi hendaknya dinilai berdasarkan asas keadilan dan objektivitas dengan begitu karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai, Hasibuan (2005:107). Perusahaan yang berpegang pada asas keadilan dan objektivitas juga akan menguntungkan bagi pihak perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan dapat secara tepat dalam menentukan karyawan yang layak untuk dipromosikan sehingga karyawan yang tepat sesuai keahlian dan latar belakang yang dimilikinya akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung “**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

Seberapa besar Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai materi referensi untuk penelitian selanjutnya dan informasi bagi yang tertarik untuk melanjutkan masalah yang sama di kemudian hari.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini menjadi sumbangan pemikiran dan masukan bagi Kantor Wilayah Dirjen Pajak (DJP) Sumsel dan Kepulauan Bangka Belitung mengenai promosi dan kepuasan kerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan dalam skripsi ini adalah ringkasan untuk masing-masing Bab dan sub-bab yang berkaitan yang terdiri atas 5 bab yaitu :

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi Ruang Lingkup Penelitian, Rancangan Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel dan Teknik Analisis.

Bab IV Gambaran Umum Perusahaan

Dalam bab ini akan diberikan Gambaran Umum Perusahaan mengenai sejarah perusahaan, profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, tugas pokok perusahaan, dan informasi yang terkait dengan variabel yang diteliti.

Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam Bab ini akan diuraikan mengenai seberapa besar pengaruh hubungan variabel bebas dan variabel tidak bebas yang diteliti.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Dalam Bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang sesuai dengan perumusan masalah kemudian berdasarkan kesimpulan tersebut maka akan diberikan saran dan masukan berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan temuan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Eds. Kesepuluh*. Jilid 1&2. Jakarta : PT. Indeks
- Hariandja, Marihot. 2006. "Kepuasan Kerja".
http://repository.upi.edu/operator/upload//s_pem_0700774_chapter2.pdf
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Muchtar, Arnold. 2012. Pengertian dari Job Satisfaction. Diambil pada tanggal 10 September 2012 dari <http://aboutmanajemen.blogspot.com>
- Pajak, Situs. 2012. Profil Kanwil. Diambil pada tanggal 10 Desember 2012 dari <http://www.kppmadyapalembang.pajak.go.id/Other/Profil/Kanwil>
- Pajak, Situs. 2012. Visi dan Misi Direktorat Jenderal Pajak. Diambil pada tanggal 10 Desember 2012 dari http://www.pajak.go.id/visi_dan_misi
- Prabu, Anwar. 2005. "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim". *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol. 3 No. 6 Desember 2005 pp1-25. <http://digilib.unsri.ac.id/download/Jurnal>
- Reza, Muhammad. 2008. Pengaruh Mutasi dan Promosi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
<http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/18071/>
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Buku 1&2. Jakarta : Salemba Empat – Pearson Education, Inc
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Sudayat, Ridwan Iskandar. 2012. Promosi Jabatan. Diambil pada tanggal 4 Mei 2012 dari <http://google/search/promosijabatan>
- Sutarjo, Anggit. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Klaten. *Jurnal Excellent*, Vol.1 No.2 September 2008 pp 1-18. <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent/article/view/138/118>
- Sutrisno, Edy.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sylvana.2002. "Kepuasan Kerja".
[http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED_Master_23020_071188130047
Bab III.Pdf](http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED_Master_23020_071188130047_Bab_III.Pdf)
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Eds.3*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja Edisi ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wungu, Jiwo & Hartanto Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wuryanto, Danu Adi. 2012. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Suara Merdeka Ekspres. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/35790/>