

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dunia kerja saat ini dituntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam persaingan dunia usaha baik ditingkat nasional maupun internasional. Oleh karena itu, diperlukan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional yang berkualitas untuk menghadapi perkembangan dan persaingan global baik masa kini maupun masa mendatang. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor yang tidak bisa ditinggalkan dalam perusahaan guna mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia mengatur segala aspek yang berhubungan dengan perusahaan mulai dari perusahaan itu sendiri hingga pada karyawan.

Aktivitas dalam perusahaan tergantung pada manajemen sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan manajemen sumber daya manusia dengan sebaik mungkin maka operasional perusahaan akan berjalan dengan baik. Tenaga kerja akan menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik sehingga akan berpotensi dalam perusahaan.

Hal ini didukung oleh pendapat ahli yang menyatakan bahwa manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan. (Hasibuan, 2005:244). Dari pernyataan ini dapat dikatakan bahwa titik tumpu keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada kecakapan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sebuah perusahaan yang sukses tidak terlepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegoro, 2009: 67). Pendapat lain memandang kinerja sebagai hasil kerja seseorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedermayanti, 2011: 260).

Seperti di perusahaan PT. PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan yang tempatnya di Jl. Jokotole No.127A, Murleke, Barurambat Timur., Kec.Pamekasan, Kabupaten pamekasan. Perusahaan ini bergerak dibidang kelistrikan dan sudah banyak menyalurkan listrik di daerah Madura khususnya di Kabupaten Pamekasan, dengan tujuan atau output listrik untuk kehidupan masyarakat dan dapat mendorong pengembangan Madura khususnya kota Pamekasan, dan juga bisa menjadi sumber pendapatan bagi Daerah.

Permasalahan yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Pamekasan ini adalah pada sektor pendistribusian aliran listrik pada pelanggan, banyak pelanggan yang mengeluh karena pelayanan pada beberapa bulan terakhir ini bermasalah,.Seperti, sering terjadinya pemadaman bergilir dan bahkan pemadaman di beberapa kecamatan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.Bahkan banyak warga yang mengeluh dan memperotes langsung ke pihak PLN.Infomasi yang saya dapatkan dari bapak Joko Pitoyo selaku kepala bagian Spv SDM dan Administrasi. Ada beberapa faktor permasalahan lain yang sedang dialami PT. PLN (Persero)

Pamekasan, pertama dari segi kinerja karyawan yang beberapa bulan terakhir ini dinilai menurun terhadap perusahaan, bahkan dari sebagian karyawan mementingkan kepentingan pribadi mereka dari pada kepentingan perusahaan. Apabila mengacu pada pengertian kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Namun pada kenyataannya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pamekasan masih tidak sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan Perusahaan. Agar lebih jelasnya di bawah ini merupakan salah satu bukti dimana kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pamekasan kurang maksimal ditunjukkan dengan perilaku kerja karyawan yang malas, yang dapat dilihat dari tingkat capaian karyawan sebagai berikut:

Table 1.2 tingkat capaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pamekasan tahun 2015 – 2017

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	2015		2016		2017	
		TARGE T	REALIS ASI	TARGE T	REALISA SI	TARGE T	REALIS ASI
Meningkatnya pembangunan infrastruktur energi listrik	Rasio Elektrifikasi	90%	87,76%	90,15%	91,16%	95,37%	92,78%
	Rasio Desa Berlistrik	90%	88,95%	98%	96,95%	97,51%	90,99%
	Infrastruktur ketenaga listrikan:						
	a. Penambahan kapasitas pembangkit (singkron dan COD)	4.221 MW	4.211 MW	4.212 MW	4.128,2 MW	5.135 MW	5,023 MW
	b. Penambahan penyaluran listrik	7.284 kms	6.135 kms	8,295 kms	2.116 kms	8.500 kms	6.875 kms

Sumber : Data PLN (Persero) Pamekasan

Dari data diatas dapat dilihat pencapaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pamekasan dari tahun 2015 sampai dengan 2017. Pada sasaran strategis untuk meningkatnya pembangunan infrastruktur energi listrik yaitu pada indikator kinerja

rasio elektrifikasi untuk mengukur tingkat ketersediaan tenaga listrik bagi masyarakat terutama akses rumah tangga terhadap tenaga listrik adalah dengan menggunakan rasio elektrifikasi. Rasio elektrifikasi didapat dengan cara membandingkan antara jumlah rumah tangga yang sudah menikmati tenaga listrik baik melalui sambungan PLN maupun listrik dari sumber yang lain (non PLN) dengan jumlah rumah tangga keseluruhan pada suatu daerah. Pada tahun 2015 rasio elektrifikasi PT. PLN (Persero) Pamekasan sudah mencapai 87.76% meskipun tidak memenuhi target dan pada tahun 2016 rasio elektrifikasi mulai ada peningkatan dengan melebihi target sesangkan pada tahun 2017 mengalami penurunan dan tidak memenuhi target. Selain dengan rasio elektrifikasi, untuk mengukur tingkat guna mendukung pembangunan ketenagalistrikan dan bantuan bagi masyarakat tidak mampu serta menjaga kelangsungan upaya perluasan akses pelayanan listrik pada wilayah yang belum terjangkau listrik, mendorong pembangunan/pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan. Maka, pemerintah menjalankan program dalam ketenagalistrikan untuk perluasan akses listrik pada wilayah yang belum terjangkau listrik di daerah pedesaan melalui pembangunan perluasan jaringan distribusi untuk desa yang dekat dengan jaringan existing dan pembangunan system tenaga listrik kecil terintegrasi untuk desa pada daerah terisolasi. Pada rasio desa berlistrik ini pencapaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pamekasan dari tahun ketahun mengalami penurunan dan tidak pernah mencapai target yang telah ditentukan perusahaan seperti halnya pada tahun 2017 di targetkan 95,37% namun yang terealisasi 92,78%. Melihat tabel diatas dapat dilihat secara keseluruhan persentase pencapaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pamekasan rata-rata belum

mencapai kondisi maksimal karena masih banyak indikator-indikator kinerja yang belum mencapai target yang ditentukan perusahaan apa lagi untuk melampauinya.

Upaya untuk menjaga keberlangsungan kinerja baik merupakan tugas pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan standart dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu jalur utama pengembangan SDM adalah pengembangan karier karyawan ditempat kerja. Dalam menempuh pengembangan karir karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar, Hasibuan (2012: 108).

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dalam menjamin keberhasilan perusahaan tersebut didalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. (Mangkunegara, 2009: 69).

Perusahaan PT. PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan mempunyai dasar-dasar dalam pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan kepada karyawannya

yaitu karyawan tersebut bisa di promosikan jabatannya dilihat dari : pengalamannya (*senioritas*) yakni karyawan yang akan di promosikan dilihat terlebih dahulu lamanya pengalaman kerja di perusahaan, lamanya karyawan bekerja di dalam perusahaan menjadi salah satu pertimbangan karyawan tersebut akan di promosikan jabatannya namun tidak Cuma di lihat dari pengalaman kerjanya tapi juga di lihat kecakapannya (*Ability*) atau keahliannya dalam bidang yang akan di tempati serta bagaimana kemampuan kombinasi karyawan dalam pengalaman kerja dan kecakapan di dalam perusahaan apakah sudah memenuhi pertimbangan karyawan tersebut bisa di promosikan jabatannya.

Sementara itu, promosi jabatan yang dilaksanakan di perusahaan PT. PLN (Persero) Pamekasan masih ada kendala atau permasalahan yang dihadapinya. Permasalahan tersebut, yakni ada beberapa karyawan yang komplek atau tidak setuju dengan promosi jabatan yang dilaksanakan perusahaan karena menurut karyawan promosi jabatan yang dilakukan kurang optimal. Karyawan protes karena ada salah satu karyawan yang terbilang masih lumayan baru akan tetapi karyawan tersebut dipromosikan jabatannya ke jenjang yang lebih tinggi. Sedangkan karyawan yang terbilang sudah lumayan lama menjadi karyawan tidak di promosikan jabatannya. Karyawan tersebut merasa tidak di perhatikan dan tidak puas karena kebanyakan promosi jabatan yang dilakukan kepada karyawan baru dibanding karyawan lama di karenakan karyawan baru mendapatkan perhatian dari atasan sehingga ada karyawan yang merasa tidak puas karena tidak dipromosikan jabatannya walaupun kinerjanya tergolong baik. Padahal kesempatan promosi jabatan bisa saja dilakukan untuk semua karyawan agar tercapainya tujuan

perusahaan. Adanya kesempatan promosi jabatan yang terbuka lebar, maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam karyawan.

Karyawan akan meningkatkan kinerjanya pada pekerjaannya bila mereka merasa kesempatan untuk dipromosikan jabatannya terbuka lebar, dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan karena promosi jabatan dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. System promosi jabatan pada suatu organisasi akan membuat karyawan menjadi lebih giat bekerja, bersemangat dan disiplin, sehingga menciptakan suatu kinerja yang baik dan kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan.

Selain itu dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi semakin kompleks seiring perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan biasanya memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Variabel kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi, Sedarmayanti (2011: 239). Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, manajemen perlu melakukan "evaluasi pekerjaan". Dengan evaluasi, manajemen berupaya mempertimbangkan dan

mengukur masukan karyawan (keterampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam suatu uang. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa Finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan yang berupa upah dan gaji, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Masalah ini tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan atas pendapatan yang diterima. Banyak keluhan dan ketidak puasan atas pemberian kompensasi yang diterima maka secara langsung dan tidak langsung berdampak terhadap kinerja karyawan atau semangat kerja karyawan yang akan mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari. Hal tersebut diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraan. Dasar-dasar pemberian kompensasi di dalam perusahaan PT. PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan yaitu di dasarkan pada struktural jabatan, kompensasi makin tinggi dipengaruhi oleh tingkatan jabatan semakin tinggi jabatannya maka akan semakin besar kompensasi yang didapat. Pemberian kompensasi didasarkan oleh kinerja karyawan dan prestasi kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Pamekasan ini sendiri yaitu seperti insentif atau gaji tambahan yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan lembur diatas jam kerja (jam 16:00), masih dibilangkurang

memuaskan karena insentif yang diberikan sangat sedikit tidak sesuai dengan pekerjaan lembur karyawan tersebut. Serta permasalahan lain yang terjadi di perusahaan PT. PLN (Persero) Pamekasan hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan yaitu kurangnya pemberian kompensasi berupa bonus terhadap karyawan. Kurangnya bonus yang diberikan perusahaan akan mengakibatkan karyawan beranggapan bahwa perusahaan kurang memperhatikan karyawannya, sehingga hal ini maka karyawan akan merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka atau imbal jasa yang diberikan perusahaan. Karyawan akan merasa puas dalam kompensasinya berdasarkan persepsi mereka akan balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Jika dikelola dengan baik kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta menjaga kinerja dan kepuasan kerja karyawan dengan baik, sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan mungkin merasa kurang puas terhadap perusahaan dan bisa jadi kinerja karyawan tersebut bisa menurun.

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan diharapkan berjalan dengan baik, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal dalam pemberian promosi jabatan dan kompensasi melalui kepuasan kerja karyawan untuk menjamin tercapainya prestasi kerja yang baik. Pemberian promosi ialah dengan memberikan kesesuaian dan tanggung jawab yang lebih besar, untuk itu agar promosi berjalan dengan lancar maka prestasi kerja karyawan harus diperbaiki pula. Promosi merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* (wewenang), *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status *and outcomes* (penghasilannya) semakin besar. Selain dari promosi jabatan besar kecilnya kompensasi juga sangat

mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan dan menurunkan prestasi kerja (kinerja), kepuasan kerja, dan motivasi kerja karyawan (Kadarisman, 2012:48). Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja tersendiri dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi apabila promosi jabatan dan kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun (Notoatmodjo, 2003: 153).

Kepuasan kerja adalah suatu gambaran sikap seseorang karyawan baik senang maupun tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan serta lingkungan kerja (Mangkunegara, 2013:117). Dengan demikian kepuasan kerja menjadi pengukur dari adanya promosi jabatan dan kompensasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor atau pengukur yang perlu mendapat perhatian khusus dari berbagai pihak, karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap tindakan seseorang / karyawan dalam bekerja serta dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut. Inilah yang mendapat perhatian yang serius dari para manajer / pimpinan, karena berkaitan erat dengan tenaga kerja dan kelangsungan hidup perusahaan / organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang rendah berbagai dampak negatif mangkir kerja, pindah kerja, malas bekerja, dan sebagainya. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi

tenaga kerja itu sendiri. Kondisi inilah yang didambakan oleh manajemen perusahaan atau organisasi. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Swuanto dan priansa (2013:263) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya pemberian penghargaan / reward, kesempatan untuk berkembang/promosi, lingkungan kerja yang mendukung, gaji dan perilaku atasan.

Karyawan di PT. PLN (Persero) Pamekasan ini sebagian merasa puas dan nyaman dengan apa yang telah diberikan perusahaan terhadapnya, ada pula sebagian karyawan yang merasakan tidak puas dengan apa yang telah diberikan karyawan karena mereka mesarikan apa yang telah diberikan perusahaan kurang setimpal dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Seperti halnya, kurang optimalnya pemberian promosi jabatan serta kompensasi yang kurang dirasakan karyawan karena belum sesuai dengan kinerja serta kurangnya tunjangan

Kepala Spv SDM dan Administrasi juga mengatakan bahwa permasalahan seperti promosi jabatan dan kompensasi berhubungan dengan kinerja karyawan yang mana sebagian karyawan yang kinerjanya menurun beralasan bahwa kurang puas dengan perilaku pemimpin dan yang diberikan pemimpin kepada para karyawan sehingga permasalahan yang ada seperti kinerja karyawan yang menurun dikarenakan rasa ketidak puasan dari sebagian karyawan kepada pemimpin, namun beliau juga mengatakan akan tetap berusaha memperhatikan dan mengayomi karyawan serta memberikan fasilitas kepada karyawan dan tunjangan agar kinerja yang dimiliki karyawan bisa kembali dan memberikan kinerja yang baik kepada

organisasi/perusahaan agar kinerja semua karyawan kembali maksimal dan bisa kembali memberi pelayanan dengan baik.

Melihat permasalahan dan hal-hal yang ada di PT. PLN (Persero) Pamekasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan metode promosi jabatan serta kebijakan kompensasi yang baik dan adil serta layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai dengan demikian akan timbul kepuasan kerja tersendiri dari para karyawan. Untuk itu peneliti tertarik mengambil judul penelitian **“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) KABUPATEN PAMEKASAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan?
6. Apakah terdapat mediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan?
7. Apakah terdapat mediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan
6. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kabupaten Pamekasan

1.4 Mamfaat Penelitian

1. Bagi Instansi / Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengelola perusahaan untuk meningkatkan kebijakan perusahaan mengenai pelaksanaan promosi jabatan, pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja karyawan terhadap tingkat kinerja karyawan, sehingga dapat memperbaiki kelemahan – kelemahan dalam perusahaan dan dapat memberikan kemajuan yang telah di capai.

2. Bagi Peneliti

Dapat memberikan gambaran serta kejelasan hubungan antara teori yang diperoleh di lingkungan akademik dan kenyataan yang ada di lapangan

3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh promosi jabatan dan kompensasi yang diukur melalui kepuasan kerja

4. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pemikiran dan tambahan wacana tentang promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan.