



Peningkatan Wawasan Masyarakat Medan Johor Tentang Promosi Jabatan, Rekan Kerja, dan Kepuasan Kerja Pegawai

Enhancing The Insights of Medan Johor Community on Job Promotion, Coworkers, and Employee Job Satisfaction

Juniarti^{1*}, Sarifa Ulfa Nasution²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Alamat : Jl. Gatot Subroto No.km, Simpang Tj, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122, Indonesia

Korespondensi Penulis : juniarti@dosen.pancabudi.ac.id

Article History:

Received: Juni 12, 2022;

Revised: Juli 18, 2022;

Accepted: August 27, 2022;

Published: August 30, 2022;

Keywords: Job Promotion;
Coworkers; Employee Job
Satisfaction

Abstract: The purpose of this community service is to increase the understanding of the Medan Johor community about job promotion, coworkers, and employee job satisfaction. The specific target in this community service is that the people of Medan Johor sub-district know what promotions are, coworkers, and employee job satisfaction. The materials presented in this community service are: what is job promotion, coworkers, and employee job satisfaction. Which in relation will affect the improvement of employee work in Medan Johor sub-district so that the community gets solutions to job promotions, coworkers, and employee job satisfaction. From this community service, the results show that the community of Medan Johor sub-district has known and understood the importance of insight into job promotions, coworkers, and employee job satisfaction so as to improve work performance.

Abstrak

Tujuan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk meningkatkan pemahaman masyarakat Medan Johor tentang promosi jabatan, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Target khusus dalam pengabdian kepada masyarakat ini yaitu agar masyarakat kecamatan Medan Johor mengetahui apa itu promosi jabatan, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Materi yang disampaikan pada pengabdian kepada masyarakat ini adalah: apa itu promosi jabatan, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Yang kaitannya akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan di kecamatan Medan Johor sehingga masyarakat mendapat solusi pada promosi jabatan, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Dari pengabdian kepada masyarakat ini, menunjukkan hasil bahwa masyarakat kecamatan Medan Johor telah mengetahui dan memahami pentingnya wawasan tentang promosi jabatan, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja.

Kata Kunci: Promosi Jabatan; Rekan Kerja; Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Medan Johor adalah salah satu dari 21 kecamatan yang ada di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Kecamatan Medan Johor berbatasan dengan Medan Tuntungan di sebelah barat, Medan Amplas di sebelah timur, Kabupaten Deli Serdang di sebelah selatan, dan Medan Polonia di sebelah utara. Kecamatan ini merupakan daerah resapan air bagi Kota Medan.

Di kecamatan ini terletak sebuah asrama haji besar yaitu Asrama Haji Embarkasi Medan, yang melayani peserta ibadah haji setiap tahunnya. Pada tahun 2020, kecamatan ini mempunyai penduduk sebesar 151.756 jiwa, dengan luas wilayah 14,58 km² dan kepadatan penduduknya adalah 10.409 jiwa/km². Kecamatan Medan Johor terbagi menjadi 6 kelurahan. Nama-nama kelurannya adalah Gedung Johor, Kedai Durian, Kwala Berkala, Pangkalan Masyhur, Sukamaju, dan Titi Kuning.



Gambar 1. Peta Lokasi Pengabdian di Kecamatan Medan Johor

Promosi merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan di suatu perusahaan. Menurut Nitisemito (2019:134) promosi adalah proses kegiatan pemindahan karyawan, dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi. Kasmir (2016:166) menyatakan bahwa promosi adalah kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat seseorang dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2016:108) promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Manullang (2015:153) mendefinisikan promosi jabatan yaitu kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. Menurut Suharso dan Retnoningsih (2016:417), rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Menurut Zulva (2020) rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Christina S (2015) yang berpendapat bahwa rekan kerja adalah setiap hubungan antar karyawan dan pimpinan harus terjalin dengan baik agar tingkat kepuasan kerja karyawan semakin baik pula.

Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang ideal dan sebagainya (Robbins & Judge, 2018:49).

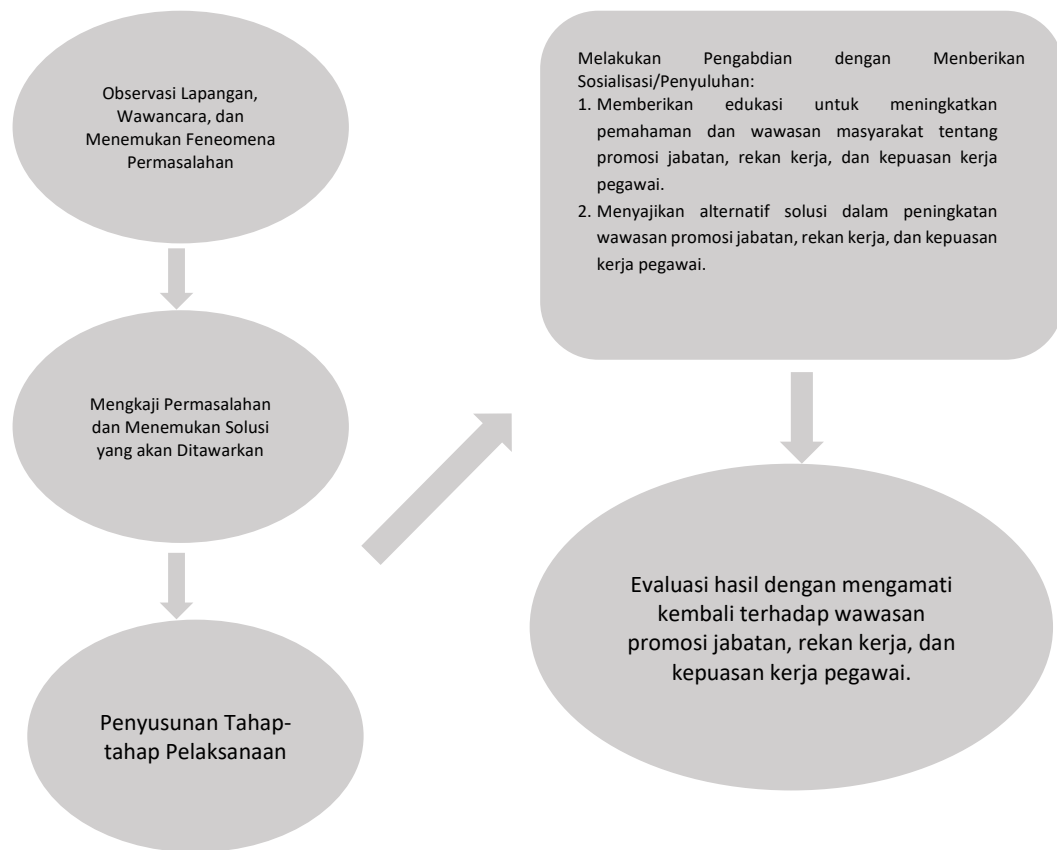
Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2018:56) beberapa di antaranya pekerjaan itu sendiri, kompensasi/gaji, peluang pengembangan karir, hubungan dengan atasan langsung, hubungan dengan rekan kerja, dan merasa aman dengan rekan kerja.

2. METODE

Metode pendekatan yang diajukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi melibatkan tiga langkah utama, yaitu:

- 1) Memberikan edukasi untuk meningkatkan pemahaman dan wawasan masyarakat tentang promosi jabatan, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Menyajikan alternatif solusi dalam peningkatan wawasan promosi jabatan, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai.
- 3) Melakukan evaluasi hasil dengan mengamati kembali terhadap wawasan promosi jabatan, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

Implementasi solusi yang diajukan sebagai pendukung kegiatan pengabdian ini, langkah pertama adalah melakukan observasi awal di lapangan. Ini melibatkan pendekatan melalui wawancara dan pengamatan fenomena permasalahan. Seluruh rangkaian prosedur kerja ini dijelaskan lebih lanjut dalam gambar yang disajikan.



Gambar 2. Prosedur Pelaksanaan Kerja

Adapun mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah terdiri dari beberapa diantaranya:

Tabel 1. Uraian Partisipasi Kerja

No.	Mitra Terkait	Peran
1.	Masyarakat di Kecamatan Medan Johor	Objek pengimplementasian pengabdian
2.	Camat Medan Johor	Mitra kelompok usaha

3. HASIL

Pengabdian ini melibatkan pendekatan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner (angket) yang diberikan kepada karyawan. Hubungan antara pengabdian ini dan mata kuliah penulis, yakni manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan promosi

kerja, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Hal ini bertujuan agar pengetahuan yang diberikan dalam forum pengabdian dapat diterapkan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Promosi kerja, rekan kerja, dan kepuasan kerja menjadi sebuah permasalahan karena disebabkan oleh kurang terjalinnya hubungan yang baik antar pegawai di saat bekerja, sedikitnya empati yang dimiliki pegawai di saat pelaksanaan kerjasama dan adanya persaingan dalam posisi jabatan antara pegawai yang bekerja. Hal tersebut tentu mengakibatkan pegawai kurang nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang ringan sulit untuk dapat diselesaikan dan hal itu mengakibatkan kepuasan kerja pegawai menurun.



Gambar 3. Sesi Tim Pengabdian Saat Melakukan Ceramah Kegiatan Pengabdian

Informasi gambar merupakan dokumentasi masyarakat di kecamatan Medan Johor sebagai peserta/koresponden kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Dokumentasi tim pengabdian dalam memberikan ceramah/diskusi terkait peningkatan wawasan promosi jabatan, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

Hasil dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat diketahui terjadi peningkatan pemahaman masyarakat terhadap promosi kerja, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Promosi jabatan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Pegawai akan cenderung disiplin dan semangat dalam bekerja agar bisa mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan. Promosi jabatan diberikan agar kepuasan kerja pegawai dapat terpenuhi dengan adanya kenaikan gaji serta mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dapat memenuhi kebutuhan pegawai tersebut.

Kebutuhan didalam memenuhi interaksi sosial pegawai membutuhkan rekan kerja yang suportif dan bersahabat. Oleh karena itu, dengan adanya dukungan rekan kerja pegawai akan merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan yang ia jalankan. Selain itu, sikap saling menghargai dan memuji prestasi rekan kerja dapat membuat pegawai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, beberapa di antaranya

pekerjaan itu sendiri, kompensasi/gaji, peluang pengembangan karir, hubungan dengan atasan langsung, hubungan dengan rekan kerja, dan merasa aman dengan rekan kerja (Robbins, 2018)

4. DISKUSI

Promosi jabatan dan rekan kerja merupakan faktor penting terhadap kepuasan kerja. Menurut Fahmi (2016:88) promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong dan tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Promosi jabatan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Pegawai akan cenderung disiplin dan semangat dalam bekerja agar bisa mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan. Promosi jabatan diberikan agar kepuasan kerja pegawai dapat terpenuhi dengan adanya kenaikan gaji serta mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dapat memenuhi kebutuhan pegawai tersebut.

Rekan kerja merupakan salah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Suharso dan Retnoningsih (2016:417) menjelaskan bahwa rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Sedangkan menurut Christina S (2015) yang berpendapat bahwa rekan kerja adalah setiap hubungan antar karyawan dan pimpinan harus terjalin dengan baik agar tingkat kepuasan kerja karyawan semakin baik pula.

5. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian yang telah tim lakukan di Kecamatan Medan Johor yaitu memberikan edukasi pemahaman masyarakat tentang promosi jabatan, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Hasil dari kegiatan pengabdian diketahui jika promosi jabatan, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja. Sebagai rekomendasi dan saran dari tim, dukungan dan peran yang diberikan oleh Camat Medan Johor sangatlah penting bagi masyarakat. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan wawasan tentang promosi jabatan, rekan kerja, dan kepuasan kerja pegawai pada masyarakat kecamatan Medan Johor.

DAFTAR REFERENSI

- Zulfa, Y. Y. (2020). Pengaruh kompensasi, promosi pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar. Tulungagung: IAIN Tulungagung.
- Yusuf, B. (2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). Perilaku dalam organisasi. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, F., & Tholok, F. W. (2019). Pengaruh pekerjaan, promosi, rekan kerja, atasan, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus di PT. Primissima Medari Sleman Yogyakarta. Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 222.
- Torang, S. (2014). Organisasi dan manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Suharso, & Retnoningsih, A. (2016). Kamus besar bahasa Indonesia. Semarang: Widya Karya.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. Bandung: IKAPI.
- Siagian, S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2014). Metode penelitian. Medan: USU Press.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. (2015). Perilaku organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Rangkuty, D. M., Sajar, S., Yazid, A., & Alfaridha, T. (2023). Edukasi peluang usaha kecil berdasar karakteristik sosial ekonomi masyarakat Kecamatan Kutalimbaru. El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 3(3), 1006-1014.
- Nitisemito, A. (2019). Manajemen personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M., & Manullang, M. A. (2015). Manajemen personalia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manulang, M., & Pakpahan, M. (2014). Metode penelitian: Proses penelitian praktis. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: Rajagrafindo Pustaka.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hanifah, V. (2018). Hubungan dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP). Medan: Universitas Medan Area.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen personalia & sumberdaya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Christina, S. D. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. JOM FEKON, 13.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.