

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BERINGIN LIFE

Ilyas
Universitas Langlang Buana
Surel: ilyas_1964@yahoo.com

Abstract: Effect of Job Promotion on Employee Performance at PT. Beringin Life. This study aims to determine the effect of Job Promotion on Employee Performance at PT. Banyan Life. The method used is explanatory research with a sample of 82 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this research variable Job Promotion obtained an average score of 3.42 with good criteria. Employee Performance Variable obtained an average score of 3.78 with good criteria. Job Promotion has a positive and significant effect on Employee Job Performance with a regression equation value of $Y = 11.691 + 0.773X$, and a correlation coefficient value of 0.761 or has a strong level of relationship with a determination value of 57.9%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Job Promotion, Employee Performance.

Abstrak: Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Beringin Life. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Beringin Life. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 82 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Promosi Jabatan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,42 dengan kriteria baik. Variabel Prestasi Kerja Karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,78 dengan kriteria baik. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,691 + 0,773X$, dan nilai koefisien korelasi 0,761 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 57,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Prestasi Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud – maksud

yang nyata. Manajemen bergerak dalam suatu organisasi, dimana manajemen tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang nyata. Jadi kesimpulannya manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif.

Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan. Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Hal tersebut diharapkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang memiliki tingkat intelegensi tinggi, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan tanpa adanya kerja keras.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang

dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi terpakai sesuai kebutuhan, tentunya pimpinan perusahaan perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan, tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya yaitu dengan promosi jabatan.

Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila promosi jabatan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan promosi jabatan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011:203). Menurut Sondang P. Siagian (2012:169) promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi disertai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi. Prestasi kerja karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016:105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu. Menurut Mangkunegara (2016:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Beringin Life merupakan bagian atau divisi dari perusahaan asuransi jiwa di Indonesia yang turut berkiprak di industri jasa dalam hal asuransi baik asuransi jiwa, asuransi barang maupun pendidikan.

Masalah sumber daya manusia yang menyangkut prestasi kerja juga terjadi di PT. Beringin Life. Dalam hal ini PT. Beringin Life membagi karyawan atas pegawai dinas dalam dan pegawai dinas luar (agen). Para pegawai sangat membutuhkan prestasi kerja yang tinggi, karena dengan memiliki prestasi kerja yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut akan berdampak pada target premi yang ditentukan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai target premi, ada dua kiat utama yang dijalankan.

Pertama mengedepankan kepentingan dinas di atas kepentingan pribadi. Kedua, mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan motivasi, evaluasi dan menambah skill penjualan yang baik terutama untuk menghadapi prospek (calon nasabah/pemegang polis) serta mensosialisasikan nota-nota dinas yang berhubungan dengan produk asuransi ataupun teknis pelaksanaannya.

Dalam hal ini peran agen PT. Beringin Life sangat vital. Pada umumnya para agen asuransi jiwa

belum memiliki kualifikasi seperti yang diharapkan, ditandai dengan tingginya agen yang keluar. Dengan adanya masalah tersebut, tujuan pemberdayaan agen guna meningkatkan pendapatan premi dan pertumbuhan industri asuransi jiwa, bisa saja tidak tercapai secara optimal. Hal tersebut berkaitan dengan promosi jabatan dan prestasi kerja. Artinya, agen yang tidak termotivasi biasanya memiliki prestasi kerja yang kurang bagus dan kurang menikmati pekerjaan sehingga memutuskan berhenti atau malah diberhentikan. Hal tersebut menandakan adanya prestasi kerja agen PT. Beringin Life antara kondisi kerja dengan yang diharapkan. Hal lain yang menyebabkan prestasi kerja yang belum tercapai adalah rendahnya intensitas dalam melakukan pertemuan rutin untuk memberikan motivasi, evaluasi dan menambah skill penjualan yang baik. Masalah promosi jabatan terhadap prestasi kerja memiliki peranan penting dalam rangka memenuhi kebutuhan kepentingan perusahaan akan karyawannya untuk benar-benar mampu dan menguasai jenis-jenis pekerjaan baru tersebut.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Promosi Jabatan pada PT. Beringin Life ?.
2. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Beringin Life ?.
3. Adakah pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Beringin Life ?.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi Promosi Jabatan pada PT. Beringin Life ?.
2. Untuk mengetahui kondisi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Beringin Life?.

- Untuk mengetahui pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Beringin Life ?.

METODE

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 82 responden yaitu karyawan PT. Beringin Life

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 responden.

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari

keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Promosi Jabatan (X1)	82	29	44	34.22	4.094
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	82	30	49	37.85	4.161
Valid N (listwise)	82				

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Promosi Jabatan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,42 dengan standar deviasi 4,094. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Prestasi Kerja Karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,78 dengan standar deviasi 4,161. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Coefficients ^a	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	11.691	2.512		4.654	.000
1 Promosi Jabatan (X)	.773	.074	.761	10.491	.000

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,691 + 0,773X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 11,691 diartikan jika Promosi Jabatan tidak ada, maka telah terdapat nilai Prestasi Kerja Karyawan sebesar 11,691 point.

Koefisien regresi Promosi Jabatan sebesar 0,773, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Promosi

Jabatan sebesar 0,773 point maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,773 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

		Promosi Jabatan (X1)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Promosi Jabatan (X1)	Pearson Correlation	1	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,761 artinya Promosi Jabatan memiliki hubungan yang kuat terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.574	2.716

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,579 artinya Promosi Jabatan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,9% terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Coefficients ^a	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.691	2.512		4.654	.000
Promosi Jabatan (X)	.773	.074	.761	10.491	.000

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,491 > 1,990), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan diterima.

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan

Berdasarkan jawaban responden, variabel Promosi Jabatan diperoleh *rating score* sebesar 3,42 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel Prestasi Kerja Karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,78 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan persamaan regresi Y

= 11,691 + 0,773X, nilai korelasi sebesar 0,761 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,491 > 1,990). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan diterima.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Variabel Promosi Jabatan diperoleh *rating score* sebesar 3,42 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel Prestasi Kerja Karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,78 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
3. Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,691 + 0,773X$, nilai korelasi sebesar 0,761 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 57,9% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,491 > 1,990).

Saran

1. Dengan hasil penelitian, kejujuran karyawan mempengaruhi promosi jabatan dan perusahaan menetapkan promosi jabatan berdasarkan pengalaman.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dengan kuantitas kerja karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, oleh karena itu karyawan konsisten dan tanggung jawab atas job description yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). "Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue (2014) Dasar-dasar Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) "Riset Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. International Journal of Advances in Social and Economics, 1(4).
- Kharis, Ismu Fadli (2011). "Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online". Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro.
- Maddinsyah, A., Sunarsi, D., Hermawati, R., Pranoto. (2020). Analysis of location selection effect on the user decision that influence the success of the service business of micro, small and medium enterprise (MSME) in bandung timur region. International Journal of Advanced Science and Technology. Vol. 29 No. 06.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rao, Purba, (2012). "Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis", The Asian.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. Jurnal Office, 5(2), 65-74.
- Santoso, Singgih (2015). "Menguasai Statistik Multivariat". Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. Jurnal Konseling dan Pendidikan, 8(2), 67-71.
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan

Metode R & D". Bandung:
Alfabeta.

Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar
Perencanaan Sumber Daya
Manusia. Tangerang Selatan:
Asmoro Mediatama.

Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber
Daya Manusia. Tangerang
Selatan: Unpam Press.

Wibowo (2015) Manajemen Kinerja,
Jakarta: PT. Raja Grafindo
Persada.