

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Linda Triya Kristin Kusuma Dewi¹, Rofikul Amin^{1*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

*rofiqul_4min@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study is to understand and analyze the effect of job promotion and work environment on employee performance. This research is associative research. The sample in this study is 40 employees who work Royal ATK Malang. The sample technique is a proportional random sampling. The methods used in this research are descriptive and multiple linear regression analysis. The result of F test indicates that job promotion and work environment affected employee performance simultaneously. Based on t test, job promotion and work environment has a significant effect on employee performance. R-Square value are 0,215 indicates that the ability of job promotion and work environment can explain 21,5% of employee performance variabel while the remaining 58,4% explained by other variables that not included in this study.

Keyword: Job promotion, Work environment, employee performance.

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya dunia bisnis dan semakin ketatnya persaingan, suatu perusahaan untuk tetap bertahan harus mengembangkan bisnis dengan memberikan inovasi-inovasi terbaru.

Selain itu, perusahaan harus terus berupaya memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawannya yang salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja dan promosi jabatan. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Mardiana, 2005:53). Sedangkan promosi jabatan adalah kenaikan jabatan yang dilakukan apabila karyawan telah memenuhi syarat yang ditentukan manajer dalam bekerja. Promosi jabatan berarti

perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, penghasilan yang lebih besar (Hasibuan, 2003:108). Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggungjawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggungjawab sebelumnya (Manullang, 2004:153).

Kedua faktor di atas diharapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika mendapat perhatian perusahaan. Faktor-faktor kontekstual mempengaruhi penilaian kinerja dalam organisasi. Konteks di sini merujuk pada campuran keanekaragaman faktor-faktor, penilaian dari sistem sosial dan sistem legal sehingga organisasi hidup terhadap iklim dan budaya dalam organisasi. Satu cara untuk mengklasifikasikan bermacam tingkatan konteks adalah menyusunnya dalam satu kontinum dari faktor-faktor konteks *proximal* hingga *distal*. Faktor-faktor *proximal* adalah faktor yang