

## ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Linda Triya Kristin Kusuma Dewi<sup>1</sup>, Rofikul Amin<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Fakultas 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 adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, termasuk metode kerja, dan pengaturan kerja baik perorangan maupun 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 bisa disebut juga kenaikan jabatan yang berarti seseorang 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 suatu organisasi. Konteks yang dimaksud di sini merujuk pada campuran keanekaragaman faktor-faktor, penilaian dari sistem sosial dan sistem legal sehingga organisasi hidup dalam iklim dan budaya organisasi. Satu cara untuk mengklasifikasikan berbagai macam tingkatan konteks adalah menyusunnya dalam satu kontinum dari faktor-faktor konteks *proximal* sampai dengan *distal*.

Faktor-faktor *proximal* adalah faktor yang secara langsung berkaitan dengan individu penilai,. Sedangkan faktor *distal* adalah faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi penilai (misalnya dengan membatasi norma-norma kinerja pengevaluasian) (Cleveland, Morrison & Bjerke, 1986).

Penilaian kinerja dipandang sebagai suatu proses sosial dan proses komunikasi, bukan hanya sebagai alat pengukur. Melihat kinerja sebagai suatu bentuk sosio-psikologis bukan merupakan suatu keunikan (Ilgen & Favero, 1982).

Para manajer menilai karyawan mulai dari tingkat disiplin hingga loyalitas yang diberikan kepada perusahaan. Syarat penilaian ditentukan guna meningkatkan standar kualitas kinerja karyawan, Salah satu yang menjadi ukuran dalam melakukan penilaian adalah kedisiplinan.

Kinerja karyawan akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, yang berdampak baik pada hasil yang akan dicapai perusahaan, maupun bagi masyarakat yang menikmati hasil dari perusahaan tersebut. Menurut Siagian (2008:23), kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok. Pengertian lain tentang kinerja disebutkan oleh Hasibuan (2013:94) yaitu produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Suatu lembaga yang ingin berkembang harus memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat melihat produktifitas pegawai, lembaga atau organisasi perlu mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja yang dicapai pegawainya. Suatu perusahaan meskipun telah didukung teknologi yang maju, tetapi jika tidak ditunjang dengan dan oleh karyawan yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Nur (2010) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh

variabel kebijakan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan adalah 55,4% dan sisanya 44,6% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya hasil penelitian Setiadi (2007), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Setiadi (2007), menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan ,lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Bowra *et al* (2012), menunjukkan bahwa kompensasi, kinerja evaluasi dan promosi praktek memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan Pakistan. Westerman dan Simmons. (2007) membuktikan bahwa lingkungan kerja memainkan peran utama dalam kinerja karyawan dan komitmen. Berdasar hal tersebut di atas, tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, promosi jabatan dan kinerja karyawan, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana dari lingkungan kerja dan promosi jabatan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Royal ATK Malang. Pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan dengan cara sampel acak (Random Sampling) yakni teknik pengambilan sampel dengan cara acak tanpa mempertimbangkan tingkatan-tingkatan dalam populasi. Kuesioner diberikan mulai dari pramuniaga, kasir, karyawan gudang, cleanning service. Dalam hal ini kuesioner disebar pada waktu yang berbeda sesuai jam kerja karyawan yang terbagi menjadi 2 shift yaitu pagi dan siang. Sampel yang diambil sebesar 40 karyawan sebagai responden, Sedangkan

untuk kuesioner kinerja karyawan penilaiannya dilakukan oleh pimpinan perusahaan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu dengan menggunakan regresi linier berganda. Sebelumnya data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner ditabulasi dan dilanjutkan dengan proses analisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
19 – 25 tahun	30 Orang	75%
26 – 38 tahun	10 Orang	25%
Total	40 Orang	100%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel 1 di atas, maka dapat dilihat bahwa berdasarkan umur responden yang terbanyak adalah umur 19 – 25 tahun yang berjumlah 30 orang atau 75% sedangkan 26 – 38 tahun ada 10 orang atau 25%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja yang digunakan adalah tenaga kerja yang berusia muda sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Pada usia 19 – 25 tahun lebih dominan memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi dibanding pada usia 26 – 38 tahun hal ini terbukti pada penelitian yang dilakukan pada perusahaan Royal ATK Malang, bahwa mayoritas tenaga kerja di perusahaan tersebut adalah usia 19 – 25 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	18 Orang	45 %
Perempuan	22 Orang	55%
Total	40 Orang	100%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin responden yang paling banyak adalah jenis kelamin wanita yaitu berjumlah 22 orang atau 55% sedangkan untuk jenis kelamin pria ada 18 orang atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa Royal ATK Malang, lebih memperkerjakan tenaga kerja wanita sebagai karyawan dibandingkan tenaga kerja pria sebab wanita dinilai lebih luwes dalam menarik perhatian customer dalam berpromosi. Tenaga kerja pria cenderung sedikit karena tenaga pria digunakan untuk membantu tenaga kerja wanita dalam hal mengangkat barang berat.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
S1	1 Orang	2,50 %
D1	1 Orang	2,50 %
SMA/SMK	38 Orang	95%
Total	40 Orang	100%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa 1 responden atau 2,50% responden mempunyai tingkat pendidikan S1, 1 orang atau 2,50% berpendidikan D1 dan mayoritas karyawan sebanyak 38 responden atau 95% mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan Royal ATK Malang mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 1 tahun	17 Orang	42,50 %
1 – 5 tahun	20 Orang	50%
5 – 10 tahun	3 Orang	7,50%
Total	40 Orang	100%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Pengelompokkan karyawan berdasarkan masa kerja menunjukkan hasil bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebesar 20 orang atau 50% dan kurang dari 1 tahun sebesar 17 orang atau

42,5%. Sedangkan karyawan yang mempunyai masa kerja 5 – 10 tahun hanya sebanyak 3 orang atau 7,50%. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup baik antara perusahaan dengan karyawan sehingga karyawan dan perusahaan sama-sama mendapat keuntungan. Perusahaan memberikan berbagai macam fasilitas untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari tunjangan kesehatan, insentif dan lain-lain.

### Deskripsi variabel

Tabel 5. Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS %	S %	CS %	KS %	STS %
1	Penerangan di tempat kerja cukup terang	6	25	9	0	0
		15	62,5	22,5	0	0
2	Ventilasi di lingkungan kerja sudah memadai	1	25	14	0	0
		25	62,5	35	0	0
3	Tidak terganggu suara bising dari bagian maintenance saat menyalakan mesin	5	21	14	0	0
		12,5	52,5	35	0	0
4	Penggunaan warna tembok sesuai dengan kondisi lingkungan	6	25	9	0	0
		15	62,5	22,5	0	0
5	Uang kerja cukup luas	7	23	10	0	0
6	Lingkungan kerja terjamin keamanannya	17,5	57,6	25	0	0
		10	20	10	0	0
7	Adanya aktivitas perusahaan untuk menjaga hubungan karyawan	25	50	25	0	0
		10	15	14	1	0
7	Rata-rata penilaian responden	25	37,5	35	2,5	0
		6,43	22	11,4	0,14	0
		16,7	55,1	28,57	3,57	0

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil penilaian responden secara menyeluruh mengenai lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa responden setuju terhadap item-item pernyataan lebih besar 55,1% sedangkan respon sangat setuju 16,7%

respon cukup setuju 28,57% dan respon kurang setuju 3,57%.

Tabel 6. Penilaian Responden Terhadap Variabel Promosi Jabatan (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
		%	%	%	%	%
1	Cukup jujur dalam bekerja	3	23	14	0	0
		7,5	57,5	35	0	0
2	Berprestasi dalam bekerja	9	18	12	1	0
		22,5	45	30	2,5	0
3	Saling bekerjasama antar karyawan	4	21	14	1	0
		10	52,5	35	2,5	0
4	Cakap dalam melakukan pekerjaan	13	17	10	0	0
		32,5	42,5	25	0	0
5	Pimpinan loyal terhadap karyawan	6	24	9	1	0
		15	60	22,5	2,5	0
6	Kepemimpinan sesuai dengan standar mutu	3	22	14	1	0
		7,5	55	3,5	2,5	0
7	Cukup berkomunikasi dalam menjalankan pekerjaan	8	18	13	1	0
		20	45	32,5	2,5	0
	Rata-rata penilaian responden	6,57	20,4	12,2	0,71	0
		13,5	43,35	26,2	1,78	0

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil penilaian responden secara menyeluruh mengenai promosi jabatan dapat disimpulkan bahwa respon setuju terhadap item-item pernyataan lebih besar 43,35% sedangkan respon sangat setuju 13,5% respon cukup setuju 26,2% dan respon kurang setuju 1,78%.

Tabel 7. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
		%	%	%	%	%
1	Berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	16	19	5	0	0
		40	47,5	12,5	0	0
2	Datang tepat waktu	13	23	4	0	0
		32,5	57,5	10	0	0
3	Menaati prosedur keselamatan kerja	18	19	3	0	0
		45	47,5	7,5	0	0
4	Bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan	8	24	8	0	0
		20	60	20	0	0
5	Tidak mencampurkan urusan pribadi	12	12	13	3	0
		30	30	32,5	7,5	0

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
		%	%	%	%	%
	dengan urusan pekerjaan					
	Rata-rata penilaian responden	13,4	19,4	6,6	0,42	0
		33,5	48,5	16,5	1,5	0

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari hasil penilaian pimpinan mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa ada 33,5% yang dinyatakan sangat setuju, 48,5% dinyatakan setuju, 16,5% dinyatakan cukup setuju, dan ada 1,5% yang dinyatakan kurang setuju.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Sebelum kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur disebarakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian, lebih dahulu dilakukan uji coba pada beberapa responden yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Pada uji coba alat ukur ini menggunakan sejumlah 40 responden, yang terdiri dari variabel bebas/independen dan variabel terikat/dependen. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan dipakai sudah benar-benar bisa digunakan mengukur apa yang akan diukur. Berdasarkan tabel 8 di bawah ini dapat diketahui bahwa instrumen penelitian pada item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), promosi jabatan (X2), dan kinerja karyawan (Y) semuanya valid. Selanjutnya item pernyataan yang sudah valid dapat dilakukan analisis.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Test Validitas Kuisisioner

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,743	0,263	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,629	0,263	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,743	0,263	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,791	0,263	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,720	0,263	Valid
	X <sub>1,6</sub>	0,831	0,263	Valid
	X <sub>1,7</sub>	0,789	0,263	Valid
Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,696	0,263	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,703	0,263	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,708	0,263	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,800	0,263	Valid
	X <sub>2,6</sub>	0,684	0,263	Valid
	X <sub>2,7</sub>	0,689	0,263	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,744	0,263
Y <sub>2</sub>		0,708	0,263	Valid
Y <sub>3</sub>		0,680	0,263	Valid
Y <sub>4</sub>		0,690	0,263	Valid
Y <sub>5</sub>		0,775	0,263	Valid

Sumber : Lampiran, Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipakai lebih dari satu kali dalam waktu yang berbeda dengan menunjukkan hasil yang relatif konsisten. Untuk dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel reliabel atau tidak bahwa nilai koefisien reliabilitas ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$ . Dalam penelitian ini ketiga variabel lingkungan kerja, promosi jabatan dan kinerja karyawan  $\geq 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Nilai Koefisien Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,869	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,845	Reliabel
Y	0,758	Reliabel

Sumber : Lampiran, Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60,

sehingga berdasarkan uji reliabilitas, instrumen dalam penelitian ini layak untuk dipergunakan.

### Uji Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda dipakai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel secara bersama-sama atau secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.
X <sub>1</sub>	Lingkungan Kerja	0,369	4,679	0,000
X <sub>2</sub>	Promosi Jabatan	0,331	4,312	0,000
Konstanta			1,847	
R			0,778	
Adjusted R <sup>2</sup>			0,584	
F <sub>hitung</sub>			28,426	
n			40	
Variabel terikat = Kinerja Karyawan (Y)				
t <sub>tabel</sub>		= 2,026		
F <sub>tabel</sub>		= 3,23		

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda pada tabel 10 di atas, maka didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,874 + 0,369X_1 + 0,331X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 1,874 menyatakan apabila variabel lingkungan kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) atau sebesar 0, maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 1,874 satuan.
- Koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0,369. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,369 dengan asumsi variabel independen lain konstan.
- Koefisien regresi X<sub>2</sub> sebesar 0,331. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu

satuan variabel promosi jabatan akan meningkatkan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,331 dengan asumsi variabel independen lain konstan.

- Dilihat dari besarnya koefisien regresi, maka berarti variabel bebas lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja (Y).
- Dari hasil analisis regresi diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,584. Angka ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan promosi jabatan memiliki kontribusi sebesar 58,4% dalam peningkatan kinerja karyawan di Royal ATK Malang. Sedangkan sisanya lainnya dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya : hubungan kemanusiaan, tujuan dan kemampuan.

### Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, maka dapat disajikan dalam tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji F

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	28,426	3,23	Signifikan
Promosi Jabatan(X <sub>2</sub> )			

Sumber lampiran hasil Uji Regresi Linear Berganda

Nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel, yakni 28,426 > 3,23 maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak, yang artinya secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap keputusan Kinerja (Y) pada Royal ATK Malang.

### Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh yang signifikan dari tiap-tiap variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen. Dalam hal ini derajat

signifikansi yang digunakan adalah 0.05, Hasil uji t disajikan dalam tabel 11 sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja( $X_1$ )	4,679	2,026	Signifikan
Promosi Jabatan( $X_2$ )	4,312	2,026	Signifikan

Sumber : Lampiran Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Semua variabel independen yang terdiri dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel. Sehingga disimpulkan  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak, artinya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ) secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Royal ATK Malang.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas/independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap variabel terikat/independen yaitu kinerja karyawan Royal ATK Malang.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, sehingga relevan jika lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2011:31) bahwa lingkungan kerja adalah semu hal atau keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan antar rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan akan bisa bekerja dengan baik jika lingkungan kerja benar-benar mendapat perhatian perusahaan, baik fisik maupun non

fisik (hubungan kerja antar karyawan), sehingga dapat membuat mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

### **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan bekerja mengharapkan hak dari perusahaan. Pemberian gaji, insentif atau promosi jabatan tentunya akan menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian di Royal ATK Malang menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini relevan, karena jika perusahaan dapat memberikan hak promosi jabatan kepada karyawan yang bekerja baik tentu akan berdampak positif bagi kinerja karyawan Royal ATK Malang. Selanjutnya bisa meningkatkan mutu perusahaan agar lebih maju dan berkembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003:113) yang menyatakan bahwa karyawan yang mendapat promosi jabatan yang tepat maka semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga akan semakin meningkat.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan Royal ATK Malang, maka dapat dihasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1) Lingkungan kerja dan promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Variabel lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan daripada promosi jabatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bowra, Zulfqar Ahmad, Bilal Sharif, Affan Saeed and Muhammad Kabir Niazi. 2012. Impact of Human Resource Practices on Employee Perceived Performance in Banking Sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*. Vol. 6(1): 323-332.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- M. Manullang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5. Cetakan Pertama. BPFY Yogyakarta.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pionir Jaya.
- Nitisemito, Alex S. 2010, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nur, M. Syawaluddin. 2010. Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Bandar Maju. Bandung.
- Setiadi, Bambang Dwi. 2007. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lippo Bank Cabang Pemuda, Semarang). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Siagan, Sondang P. 2008. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Westerman, James W. and Bret L. Simmons. 2007. The Effects of Work Environment on the Personality - Performance Relationship: An Exploratory Study. *Journal of Managerial Issues*. Vol. 19, No. 2: 288-305.