
**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan
Karyawan PT Andalan Jaya Logistik**

*The Influence Of Organizational Culture and Work Performance On The Promotion
Of Employees Of PT Andalan Jaya Logistik*

***Kenny¹, Thomas Sumarsan Goh², Errie Margery³, Syawaluddin⁴**

Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email Korespondensi : kennyeung17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT Andalan Jaya Logistik yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *freight-forwarding* yang berdiri sejak tahun 2012. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 37 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling sensus*. Teknik pengumpulan data adalah dengan pembagian kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Kesimpulan dalam penelitian bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik. Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik. Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik

Kata kunci : Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan Karyawan

Abstract

This research was conducted at PT Andalan Jaya Logistik which is a company engaged in freight-forwarding services which was established in 2012. The purpose of this study to determine and analyze the influence of Organizational Culture and work performance on the promotion of employees of PT Andalan Jaya Logistik. The pulation and sample were 37 employees. Sampling technique used is census sampling. Data collection techniques are by the distribution of questionnaires, interviews and documentation studies. Analysis of data using multiple linear regression. Conclusion in the study that organizational culture has a positive and significant effect on the promotion of employees of PT Andalan Jaya Logistik. Job performance has a positive and significant effect on the promotion of employees of PT Andalan Jaya Logistik. Organizational culture and work performance have a positive and significant effect on the promotion of employees of PT Andalan Jaya Logistik

Keywords: *Organizational Culture, Job Performance, Employee promotion*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Hamali (2016:2), "Manajemen Sumber Daya Manusia suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya." Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

PT Andalan Jaya Logistik adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *freight-forwarding* yang berdiri sejak tahun 2012. dan berlokasi di Jalan Daan Mogot KM 18. PT Andalan Jaya Logistik melakukan pengiriman barang keseluruh Indonesia maupun ke luar negeri. Menurut Sutrisno (2017:15), nilai-nilai budaya termasuk jumlah manajer akan menurun drastis. Pekerja-pekerja yang berpengetahuan membutuhkan hanya sedikit pengawasan apabila mereka dilatih sepenuhnya, dilibatkan, ditugasi dan diberi imbalan yang layak. Manajer-manajer yang masih ada dan bertahan ialah para teknisi ahli akan memberikan konsultasi dengan seni membuat komitmen bukan seni memerintah.

Fenomena Budaya Organisasi PT Andalan Jaya Logistik adalah nilai-nilai yang dijadikan panutan bagi organisasi kurang dilaksanakan dengan tepat sehingga memicu penurunan kepuasan pelanggan, sistem manajemen yang menyulitkan karyawan sehingga mengakibatkan budaya yang dibangun menjadi buruk terlihat dari tingkat pelanggaran aturan yang meningkat.

Menurut Hartati (2020:81-82), "Prestasi kerja merupakan bentuk pencapaiannya hasil kerja seorang pegawai, unit atau divisi dengan mengerahkan segenap kemampuan yang ada dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya." Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya.

Fenomena prestasi kerja karyawan di PT Andalan Jaya Logistik dari hasil kerja karyawan yang selalu terjadi kesalahan yang dapat merugikan perusahaan, karyawan tidak berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya dan keterlambatan yang meningkat.

Menuru Siswanto (2019:24), "Promosi jabatan akan dapat mendorong tercapainya prestasi kerja karyawan yang maksimal. Pada umumnya, karyawan akan berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa prestasi kerja yang tinggi mengarah pada promosi." Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan.

Fenomena promosi jabatan di perusahaan PT Andalan Jaya Logistik adalah frekuensi promosi yang sedikit

sehingga kurang mendukung karir karyawan, sistem promosi jabatan juga masih berlandaskan senioritas bukan pencapaian prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul Skripsi **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik.”**

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Badeni (2018:224), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi dan integrasi) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal.

Prestasi Kerja

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:78), Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Promosi Jabatan

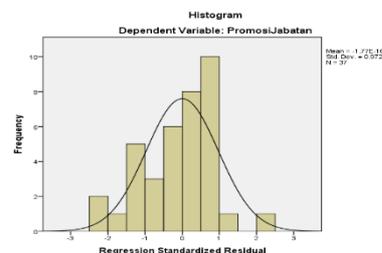
Menurut Siswanto (2019:18), “promosi jabatan adalah perpindahan seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya. Biasanya promosi jabatan diikuti dengan penambahan gaji, hak-hak dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Selain itu, promosi ini sebenarnya juga mempunyai nilai tersendiri karena merupakan bukti pengakuan atau apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan, antara lain terhadap prestasinya.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan keuangan yang berjumlah 50 karyawan dan Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analasi regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

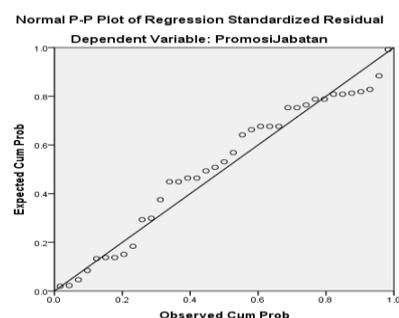
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dengan menganalisis grafik histogram adalah :



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Gambar 4.2. Grafik Histogram

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa garis pada grafik histogram mengikuti satu garis lurus diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram di atas berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot

Gambar 4.3 terlihat titik-titik menyebar dan mengelilingi di sekitar garis lurus diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02640434
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.111
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Asymp sig (2 tailed) sebesar $0,168 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Hasil perhitungan multikolinearitas yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.106	2.540		2.798	.008		
BudayaOrganisasi	.705	.139	.618	5.089	.000	.900	1.111
PrestasiKerja	.295	.139	.258	2.124	.041	.900	1.111

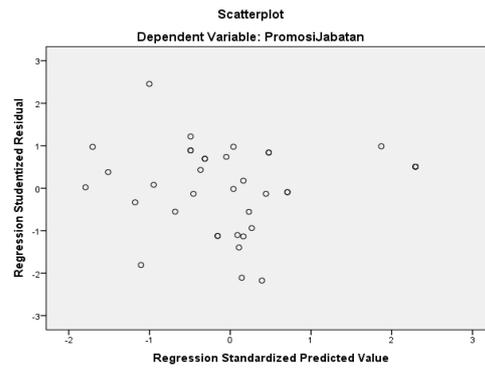
a. Dependent Variable: PromosiJabatan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Nilai *tolerance* masing-masing pengalaman kerja dan seleksi $> 0,1$ nilai *vif* masing-masing variabel pengalaman kerja dan seleksi sebesar < 10 , dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot dapat dilihat pada Gambar 3. berikut ini :



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Gambar 3 Grafik Scatterplot

Gambar 3. menunjukkan data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* dapat dilihat pada :

Tabel 3. Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	3.047	1.520		2.005	.053
BudayaOrganisasi	-.035	.083	-.075	-4.198	.678
PrestasiKerja	-.013	.083	-.029	-1.161	.873

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Nilai signifikan Budaya Organisasi (x_1) sebesar $0,678 > 0,05$ dan nilai signifikan Prestasi Kerja (x_2) sebesar $0,873 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Linearitas

Hasil pengujian linearitas dapat di lihat di bawah ini :

Tabel 4. Uji Linearitas

ANOVA Table		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PromosiJabatan *	Between Groups	598.757	1	49.896	9.072	.000
BudayaOrganisasi	Linearity	357.270	1	357.270	64.958	.000
	Deviation from Linearity	241.487	1	21.953	3.992	.000

Within Groups	132.000	24	5.500		
Total	730.757	36			

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4. uji linearitas antara Budaya Organisasi terhadap Promosi Jabatan memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ berarti terdapat hubungan linear antara Budaya Organisasi dengan Promosi Jabatan.

Tabel 5. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PromosiJabatan *	Betwe en	(Combin ed)	323.028	1	32.303	2.060	.068
PrestasiKerja	Group s	Linearity	149.906	1	149.906	9.559	.005
		Deviation from Linearity	173.123	9	19.236	1.227	.322
	Within Groups		407.729	26	15.682		
	Total		730.757	36			

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Uji lineritas antara Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan memiliki nilai signifikan sebesar $0.005 < 0,05$ berarti terdapat hubungan linear antara Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan .

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu :

Tabel 6. Hasil Analisis regresi

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.106	2.540		2.798	.008
	BudayaOrganisas i	.705	.139	.618	5.089	.000
	PrestasiKerja	.295	.139	.258	2.124	.041

a. Dependent Variable: PromosiJabatan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Linear Berganda Promosi Jabatan= 7,100+ 0,705 Budaya Organisasi + 0,295 Prestasi Kerja

Penjelasan analisis regresi linear berganda di atas adalah :

1. Jika variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja tidak mengalami peningkatan, maka nilai

Promosi Jabatan sebesar 6,731 satuan.

2. Jika variabel bebas yaitu Budaya Organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Promosi Jabatan bertambah sebesar 0,277 satuan, sedangkan variabel Prestasi Kerja tidak mengalami peningkatan.
3. Jika variabel bebas yaitu Prestasi Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Promosi Jabatan bertambah sebesar 0,481 satuan, sedangkan Budaya Organisasi tidak mengalami peningkatan.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat yaitu :

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.522	3.11414

a. Predictors: (Constant), PrestasiKerja, BudayaOrganisasi

b. Dependent Variable: PromosiJabatan

Sumber: Hasil Penelitian. 2022 (data diolah)

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.522 berarti Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja dapat menjelaskan Promosi Jabatan sebesar 52,2% dan sisanya 47,8% (100-52.2) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : beban kerja, komunikasi, gaji dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

Tabel 8. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	401.028	2	200.514	20.676	.000 ^b
	Residual	329.728	34	9.698		
	Total	730.757	36			

a. Dependent Variable: PromosiJabatan

b. Predictors: (Constant), PrestasiKerja, BudayaOrganisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2022(data diolah)

Nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k-1 = 3-1=2$ dan

derajat bebas kedua = $n-k = 37-3=34$ adalah: 3,28. Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} (20,676) > F_{tabel} (3,28)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima yaitu Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 9. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandar dized Coefficient		Standar dized Coefficients	Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	7.106	2.540			2.798	.008
BudayaOrg anisasi	.705	.139		.618	5.089	.000
PrestasiKerja	.295	.139		.258	2.124	.041

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan
Sumber: Hasil Penelitian, 2022(data diolah)

Nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada $df = n-k = 37-3=34$ sebesar 2,032. Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan variabel Budaya Organisasi (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (5,089) > t_{tabel} (2,032)$ dengan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik. Variabel Prestasi Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (2,032)$ dengan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yaitu Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} (5,089) > t_{tabel} (2,032)$ dengan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik.

Hasil ini sejalan dengan teori menurut Sutrisno (2017:15), nilai-nilai budaya termasuk jumlah manajer akan menurun drastis. Pekerja-pekerja yang berpengetahuan membutuhkan hanya sedikit pengawasan apabila mereka dilatih sepenuhnya, dilibatkan, ditugasi dan diberi imbalan yang layak. Manajer-manajer yang masih ada dan bertahan ialah para teknisi ahli akan memberikan konsultasi dengan seni membuat komitmen bukan seni memerintah. Menurut Moeheriono (2016:334), budaya kuat, nilai inti organisasi itu dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai, makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut. Konsisten dengan defenisi ini, maka akan muncul suatu budaya kuat mempunyai pengaruh yang besar pula pada perilaku anggota-anggotanya, karena tingginya tingkat kebersamaan (*sharedness*) dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2016:373), “Budaya bernilai untuk organisasi atau karyawan, budaya meningkatkan komitmen organisasi dan sistem promosi jabatan konsistensi dan perilaku karyawan.”

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ichsan (2020) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan. hal ini berarti menunjukkan tinggi rendahnya Promosi Jabatan Karyawan

salah satunya dipengaruhi oleh Budaya Organisasi.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajaran dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi.

Budaya organisasi merupakan ciri khusus bagi suatu perusahaan, sehingga dapat membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Dalam menampilkan karakteristik tersebut anggota organisasi dituntut untuk menaati kebijakan perusahaan dalam mencapai hasil yang kondusif. Anggota organisasi membutuhkan partisipasi aktif dalam memberikan kontribusi dalam pembentukan budaya organisasi. Perilaku anggota organisasi sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan realitas organisasi. Sebagian realitas organisasi ditentukan oleh simbol-simbol dan identitas anggota organisasi.

Budaya organisasi akan membentuk identitas anggota organisasi yang diperlukan dalam menumbuhkan kebanggaan serta efektifitas dalam

berkerja. Efektifitas yang terbentuk secara solid di dalam perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga akan membentuk citra baik perusahaan. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai perusahaan yang dipegang dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti serta semakin besar komitmen terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya. Budaya yang kuat memiliki pengaruh terhadap sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya lemah. Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya karyawan yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan mencerminkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya.

Budaya dapat menjadi kuat dan lemah. Budaya kuat dapat mempengaruhi cara orang-orang berpikir dan berperilaku. Suatu budaya yang kuat mendukung setiap orang untuk memahami dan meyakini tujuan-tujuan, prioritas, dan praktik dari perusahaannya, sehingga dapat menjadi keunggulan bagi organisasi. Sedangkan budaya lemah mampu mendorong perilaku yang tidak sesuai dengan nilai perusahaan sehingga menghambat kemampuan perusahaan secara efektif dalam lingkungan eksternal. Menurut Badeni (2018:224), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi dan integrasi) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal. Menurut Sutrisno (2017:2), Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*),

asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan terarah akan mendorong kinerja karyawan lebih baik sehingga memperoleh promosi jabatan di dalam perusahaan. Sistem promosi jabatan menjadi penyemangat kepada karyawan dalam bekerja lebih baik.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai variabel Prestasi Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (2,032)$ dengan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima yaitu Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik.

Hasil ini sejalan dengan teori menurut Siswanto (2019:24), "Promosi jabatan akan dapat mendorong tercapainya prestasi kerja karyawan yang maksimal. Pada umumnya, karyawan akan berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa prestasi kerja katinggi mengarah pada promosi."

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syahrain (2021) bahwa Be Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan. hal ini berarti menunjukkan tinggi rendahnya Promosi Jabatan Karyawan salah satunya dipengaruhi oleh Prestasi Kerja. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Indahingwati dan Nugroho (2020:241),

prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu bedaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan-karyawan perusahaan tersebut. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi perusahaan. Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dan konsisten akan mendorong terjadinya promosi jabatan. Untuk itu perlu adanya sistem promosi jabatan yang jelas dan diterapkan dengan baik dan tepat.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} (20,676) > F_{tabel} (3,28)$ dengan tingkat

signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima yaitu Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.522 berarti Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja dapat menjelaskan Promosi Jabatan sebesar 52,2% dan sisanya 47,8% (100-52.2) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : beban kerja, komunikasi, gaji dan sebagainya.

Menurut Halajur (2018:89), “Keputusan untuk mempromosikan kadang berbeda bagi karyawan dengan jabatan yang rendah dan pekerja dengan jabatan yang tinggi. Saat karyawan terus bekerja dan melampaui ekspektasi dan mampu memberikan kinerja yang konsisten.” Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan dari suatu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan tersebut

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Medhiantari (2021) bahwa Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan. hal ini berarti menunjukkan tinggi rendahnya Promosi Jabatan Karyawan salah satunya dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan

Prestasi Kerja.

Dalam menunjang promosi jabatan bagi karyawan manager juga sering melihat seberapa besar loyalitas kerja karyawan untuk perusahaan tempat mereka bekerja sehingga loyalitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja mampu menjadi acuan untuk mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan. promosi jabatan 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. Promosi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. promosi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan. Perencanaan karier bagi setiap karyawan yang ada dalam organisasi sangatlah penting, karena individu yang bekerja pasti terdorong oleh harapan-harapan, dan harapan itu akan terus diusahakan oleh karyawan dengan cara apapun. Kelima, adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju pada karyawan itu sendiri (*self development*) dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikutipendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi. Keenam, kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berhenti

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.522 berarti Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja dapat menjelaskan Promosi Jabatan sebesar 52,2% dan sisanya 47,8% (100-52.2) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : beban kerja, komunikasi, gaji dan sebagainya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik. Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik. Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yakni :

1. Memperkuat budaya organisasi dengan membuat aturan yang tertulis dan menegaskan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Hal ini agar budaya organisasi yang kuat diterapkan di dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu menetapkan visi dan misi secara jelas dan penerapan dan pengimplementasian pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan yang dapat mendorong budaya organisasi yang kuat serta mengembangkan standar perilaku sebagai nilai-nilai dan norma yang harus dipatuhi.
2. Meningkatkan prestasi kerja dengan pemberian reward dan mengatur penilaian prestasi yang lebih obyektif dan konsisten serta jelas sehingga meminimalisir kecurangan dan diskriminasi atasan dalam pemberian hasil penilaian prestasi kerja.
3. Meningkatkan promosi jabatan dengan memperhatikan budaya organisasi dengan menegaskan sanksi dan aturan perusahaan sehingga karyawan bersikap patuh dan disiplin dan meningkatkan

prestasi kerja karyawan agar konsisten dengan pemberian peningkatan kompensasi

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I Made Sudarma. 2021. *Statistik Kesehatan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Badeni. 2018. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. Bangun (2018)
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2017. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama
- Dewi, Purnama Desilia dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Unpam Press,
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar. Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halajur, U. 2018. *Promosi Kesehatan di Tempat Kerja*. Malang: Wineka Media.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hartati. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, Malayu Sp. 2016. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. *Paduan Praktis Mengolah Data Kuesioner menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo.
- Indahingwati, Asmara dan Eko Novianto Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustak.
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: K E N C A N A.
- Moheriono. 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Tegar dan Nanang. 2019, *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*, Yogyakarta: Quadrant.
- Nurjaman, Kadar. 2018. *Manajemen Personalia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: Jejak.
- Priansa. Donni Junni 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta..
- Priyatno, Duwi. 2018. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2019. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Riyadi. 2020. *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Setyowati, Dyah Eko dan Sri Kartika Sari. 2021. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta..
- Siswanto, Eko. 2019. *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan dan Mapan Finansial*. Yogyakarta: Laksana.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna, V. 2019.

*Metodologi Penelitian Bisnis dan
Ekonomi. Pendekatan
Kuantitatif.*
Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Cetakan
ke-2. Yogyakarta: CAPS (Center
for Academic Publishing
Service).

Sunyoto. 2018. *Konsep Dasar Riset
Pemasaran & Perilaku
Konsumen*. Yogyakarta : CAPS.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Penerbit:
Jakarta,. Kencana.

Torang, Syamsir.2016.*Organisasi dan
Manajemen*.Bandung: Alfabeta.

Umam, Khaerul. 2019. *Perilaku
Organisasi*.
Bandung: Pustaka Setia.

Yani, Muhammad. 2017. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Mitra Wacan. Media.

JURNAL

Ichsan. 2020. Pengaruh Budaya
Organisasi dan Promosi Jabatan
terhadap Kinerja Karyawan PT.
Taspen Kantor Cabang Utama
Medan. *Jurnal*.

Medhiantari. 2020. Pengaruh Prestasi
Kerja dan Pengalaman Kerja
terhadap Promosi Jabatan Pada
PT. Bank Rakyat Indonesia
(Persero) TBK. Cabang Gajah
Mada Denpasar

Syahrain . 2021. Pengaruh Prestasi Kerja
terhadap Promosi Jabatan pada
Karyawan PT. Bank SulutGO
Manado. *Jurnal*.