

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA III

Ratih Amelia¹

Ballian²

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M

Manajemen, STIE TRICOM

Email: rameliahaque217@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PTPN III). Populasi dalam penelitian yaitu karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PTPN III) yang berjumlah 50 responden sedangkan teknik penentuan dengan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder. Dimana data primer dari observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dapat dari data yang sudah didokumentasikan. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier yaitu $Y = 8,003 + 0,411X_1 + 0,881X_2 + e$ yang menunjukkan Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 1,807 > t_{tabel} 2,011$ serta variabel Karakteristik individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} 4,733 > t_{tabel} 2,011$ Dimana nilai (R^2) sebesar 0,736 (73,6%) Sehingga dapat dikatakan bahwa 73,56% variasi variabel terikat yaitu Promosi Jabatan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PTPN III) sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Adapun kelemahan atau permasalahan yang dialami oleh Pt. perkebunan nusantara III (PTPN III) selama ini masih banyak kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja, pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu, kerja sama antar karyawan kurang optimal.

Salah satu aspek penting dalam kemajuan organisasi yaitu karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda, individu memiliki karakteristik dan atau ciri khas tersendiri. Karakteristik tersebut ada yang terbentuk sejak lahir dan ada yang terbentuk sebagian akibat pergaulan dan belajar karakteristik juga mempengaruhi beberapa aspek seperti Umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan keahlian. Karakteristik individu juga penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang atau individu dalam melaksanakan kerja. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, baik positif maupun negatif.

Hal lain yang dijadikan perangsang peningkatan kinerja karyawan adalah promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan

dalam lingkungan organisasi. Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya.

Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering dinamakan sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab dan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya. Walaupun demikian ada promosi yang tidak disertai dengan peningkatan gaji, yang disebut sebagai promosi kering. Promosi dibedakan dengan transfer, karena transfer hanya menyangkut perpindahan jabatan yang sama, dalam artian status, tanggung jawab dan gaji. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi dan mendapatkan apa yang diimpikan seorang karyawannya itu promosi jabatan.

Promosi Jabatan

Menurut Badriyah (2015:218), mengatakan bahwa Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun nonpemerintahan (swasta). Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya dan demi peningkatan dalam status social. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:108) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Kemudian menurut Siagian (2009:169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan.

Perusahaan menerapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para karyawannya. Hasibuan (2012:113) mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu :

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)
2. Seseorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
3. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)
4. Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap. Misalnya, seorang dosen dipromosikan menjadi dekan, wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.
5. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)
6. Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.
7. Promosi Kering (*Dry Promotion*) Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Untuk melakukan promosi, sebuah perusahaan memiliki syarat-syarat tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan tersebut. Hasibuan (2012:111) mengemukakan beberapa syarat umum yang biasanya digunakan dalam promosi jabatan, yaitu :

1. Kejujuran. Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
2. Disiplin. Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.
3. Prestasi Kerja. Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
4. Kerja Sama. Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.
5. Kecakapan. Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

6. **Loyalitas.** Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.
7. **Kepemimpinan.** Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.
8. **Komunikatif.** Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
9. **Pendidikan.** Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Karakteristik Individu

Menurut Badeni (2017:9), karakteristik individu merupakan suatu yang unik. masing-masing individu memiliki karakteristik dan atau ciri khas tersendiri. Karakteristik dan atau ciri khas yang ada pada individu inilah yang membedakan antara individu satu dengan individu yang lain. Karakteristik tersebut ada yang terbentuk sejak lahir dan ada yang terbentuk sebagai akibat pergaulan dan belajar. Selanjutnya faktor variable yang memengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi yaitu:

1. **Biographical Characteristics** (karakter biografis). Biographical Characteristics merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja/pengabdian pada organisasi, kemampuan dan keperibadian.
2. **Ability** (kemampuan). Tingkat kemampuan (ability level) orang berbeda-beda. Ada sejumlah orang yang sangat pintar mengarang (menulis), Cepat memahami sesuatu, mampu melihat penyebab suatu masalah, terampil membuat barang yang bagus, cepat memahami keinginan orang lain, mampu berkomunikasi dengan baik dengan orang lain, mampu berkerja sama dengan orang lain, dan lain-lain.
3. **Keperibadian (Personality).** Mengapa seorang pasif, pendiam, sementara yang lain adalah agresif dan penuh bicara? Ketika kita bicara tentang keperibadian tidak kita artikan dengan konotasi daya tarik, sikap positif terhadap kehidupan seperti murah senyum, ramah dan sebagainya.
4. **Pembelajaran (Learning).** Setiap kehidupan manusia, selalu mengalami proses belajar. Seorang anak kecil yang setiap hari pergi ke sekolah terlibat dalam aktivitas belajar. Seorang karyawan di dalam pekerjaannya sehari-hari juga mengalami proses belajar. Setiap hari karyawan melakukan pekerjaan dengan belajar bagaimana cara melakukan pekerjaannya supaya lebih cepat dan baik.

Kinerja

Menurut Suwatno dan Donni (2018:196) kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sedangkan menurut Smith dalam Suwatno dan Donni (2018:196) menyatakan bahwa: "*Performance is output derives from processes, human otherwise,*" Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Lebih tegas lagi menurut Lawler dan Potler dalam Suwatno dan Donni (2018:196) menyatakan bahwa kinerja adalah: "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

Menurut Werther dan Davis dalam Suwatno dan Donni (2018:197-198), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

1. **Performance Improvement.** Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. **Compensation Adjustment.** Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. **Placement Decision.** Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. **Training and Development Needs.** Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. **Carrer Planning and Development.** Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. **Staffing Process Deficiencies.** Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. **Informational Inaccuracies and Job-Design Errors.** Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis, job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. **Equal Employment Opportunity.** Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
9. **External Challenges.** Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu bagi peningkatan kinerja karyawan.
10. **Feedback.** Memberikan umpan balik bagi urusan ke karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III) sejumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85), sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang yang merupakan karyawan yang seluruhnya bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III)

Sumber Data

Sumber data penelitian ini diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III), Jalan Seibatanghari No.02 Medan. Dengan menggunakan sumber data yaitu data primer yang di peroleh dari wawancara dan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III).

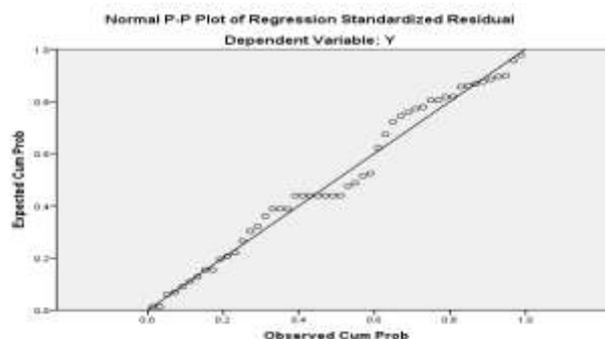
Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara Terstruktur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data, peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang harus diperoleh. Peneliti juga mendengarkan dengan teliti serta mencatat apa yang dikemukakan informan dalam melakukan wawancara.
2. Kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III). Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuisisioner dengan pertanyaan atau pernyataan tertutup, yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan tanpa meminta komentar tertulis mengenai pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner, karena jawabannya telah disediakan oleh peneliti. Jadi responden hanya diminta menjawab sesuai dengan pilihan yang disajikan peneliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



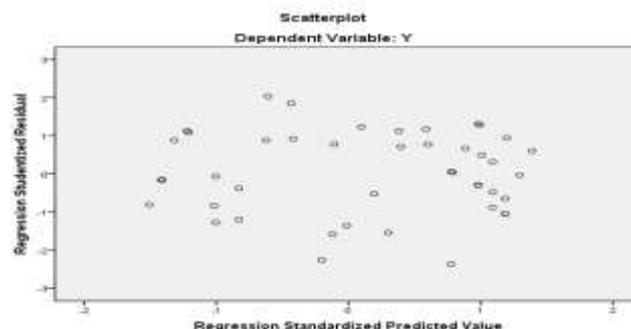
Gambar 1: Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian dalam penelitian ini yaitu 3,465 dan nilai *olerance* sebesar 0,289. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel Kualitas Pelayanan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kualitas pelayanan ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan konsumen
2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel Fasilitas (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Konsumen (Y) dimana variabel Fasilitas $t_{hitung} 5,264 > t_{tabel} 1,98472$.
3. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel Kualitas Pelayanan (X_1), dan Fasilitas (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Konsumen (Y) karena $F_{hitung} = 132,182 > F_{tabel} 3,09$.

V. DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang *Keuangan Negara*.

Menurut undang-undang nomor 17 tahun 2006 tentang perubahan atas undang-undang nomor 10 tahun 1995 tentang *Kepabeanan*.

Menurut undang-undang nomor 39 tahun 2007 tentang perubahan atas undang-undang nomor 11 tahun 1995 tentang *Cukai*.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 206.3/PMK.01/2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 168/PMK.01/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Surono, Edy Purwanto. 2018. Bahan ajar teknis dan fasilitas cukai. Jakarta: Pusdiklat Bea dan Cukai. Menghitung Bea Masuk dan Pajak dalam Rangka Impor

<http://bctemas.beacukai.go.id/yuk-belajar-menghitung-bea-masuk-bm-dan-pajak-dalam-rangka-impor-pdri/>

Pajak-pajak pusat yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Pajak

<https://pajak.go.id/id/jenis-pajak-pusat>

Pengertian, Pelaku dan Prosedur Kegiatan Ekspor

<https://www.kajianpustaka.com/2017/10/pengertian-pelaku-prosedur-kegiatan-ekspor.html>