

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
LOYALITAS KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
menempuh gelar Magister Manajemen



**Disusun Oleh :**

**Nama : ADINDA NUR FANIYA**

**NPM : 194141003**

**Konsentrasi : Manajemen SDM**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING PROPOSAL TESIS**

**JUDUL :**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
LOYALITAS KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION**

**Nama : ADINDA NUR FANIYA  
NPM : 194141003  
Konsentrasi : Manajemen SDM**

**Menyetujui :**

Palembang, 30 - 09 - 2020  
Pembimbing I



**Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, M.M.**

Palembang, 26 – 09 -2020  
Pembimbing



**Dr. Yohan Naftali, ST, MM**

Palembang, 30 - 09 - 2020

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adinda Nur Faniya  
NPM : 194141003  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Judul Tesis : Pengaruh Promosi jabatan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja serta implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 30 Sepetember 2020

Yang menyatakan,



Adinda Nur Faniya

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
ABSTRAK .....	iii
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
SURAT PERNYATAAN .....	xii
RIWAYAT HIDUP .....	xiii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	6
D. Perumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Kegunaan Penelitian .....	8
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Kajian pustaka .....	10
1. Prestasi Kerja .....	10
2. Loyalitas Kerja .....	14
3. Promosi jabatan.....	21
4. Budaya Organisasi .....	27
B. Hasil penelitian terdahulu yang Relevan .....	33
C. Kerangka Berpikir .....	34
D. Hipotesis Penelitian.....	37

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
B. Desain Penelitian .....	40
C. Populasi dan Sampel .....	40
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data .....	41
E. Variabel dan Definisi Operasional .....	43
F. Teknik Analisis Data.....	47
G. Uji Hipotesis Statistika.....	58

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Analisis Deskriptif.....	60
B. Analisis Inferensial .....	65
C. Pembahasan Hasil peneitian .....	79

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	82
B. Implikasi kebijakan .....	83
C. Saran .....	84

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	44
Tabel 3.3 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS .....	48
Tabel 3.4 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-Statistic .....	59
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	60
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	61
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	62
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	63
Tabel 4.5 Kategori Jawaban .....	64
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden .....	65
Tabel 4.7 <i>Loading Factor model 1</i> .....	67
Tabel 4.8 Indikator dengan Loading Factor Rendah .....	68
Tabel 4.9 <i>Loading Factor model 2</i> .....	70
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	71
Tabel 4.11 <i>Discriminant Validity</i> .....	72
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i> .....	73
Tabel 4.13 <i>R-Square</i> .....	74
Tabel 4.14 <i>f- Square</i> .....	75
Tabel 4.15 <i>Indirect Effects</i> .....	75
Tabel 4.16 <i>Path Coefficient</i> .....	77

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka berfikir .....	37
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi .....	66
Gambar 4.2 Full Model setelah dikalkulasi 2 .....	69
Gambar 4.3 Full Model Bootstrapping t statistik .....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner .....	89
Lampiran 2 Data tabulasi Jawaban responden .....	96
Lampiran 3 Full Model setelah dikalkulasi .....	100
Lampiran 4 Tabel Loading Factor model 1 .....	101
Lampiran 5 Gambar Full Model Setelah dikalkulasi 2 .....	102
Lampiran 6 Tabel Loading Factor model 2 .....	103
Lampiran 7 Tabel Average Variance Extracted (AVE) .....	104
Lampiran 8 Tabel Discriminant Validity .....	104
Lampiran 9 Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha .....	104
Lampiran 10 Tabel R-Square .....	105
Lampiran 11 Tabel f- Square .....	105
Lampiran 12 Tabel Tabel Indirect Effects .....	105
Lampiran 13 Tabel Path Coefficient .....	105
Lampiran 14 Gambar Full Model Bootstrapping t statistik. ....	106



## ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, M.M. dan Bapak Dr. Yohan Naftali, ST, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Promosi jabatan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja serta implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation. Dalam penelitian ini Populasi adalah Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation dengan jumlah Karyawan sebanyak 31 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 31 orang sebagai data penelitian. Dari hasil penelitian ini. hipotesis pertama : Promosi Jabatan berpengaruh signifikan positif terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada PT Paragon Technology and Innovation, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $12.960 \geq 1,96$  atau P-value  $0.000 < 0.05$ , hipotesis kedua : Budaya organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada PT Paragon Technology and Innovation, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $2.332 \geq 1,96$  atau P-value  $0.020 < 0.05$ , hipotesis ketiga : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai pada PT Paragon Technology and Innovation, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar  $2.323 \geq 1,96$  atau P-value  $0.021 < 0.05$ , keempat : Budaya organisasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai pada PT Paragon Technology and Innovation, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $1.984 \geq 1,96$  atau P-value  $0.048 < 0.05$ . dan hipotesis kelima : Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai pada PT Paragon Technology and Innovation, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $2.426 \geq 1,96$  atau P-value  $0.016 < 0.05$ . dan terdapat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel Promosi Jabatan terhadap Prestasi kerja yang dimediasi variabel Loyalitas Kerja dan variabel Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja yang dimediasi variabel Loyalitas Kerja bernilai signifikan  $< 0,05$  artinya mempunyai pengaruh tak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi juga nilai *R Square* variabel Loyalitas Kerja sebesar 0.810 artinya variabel Prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh Loyalitas Kerja (Y1) terhadap Promosi Jabatan dan Budaya organisasi sebesar 81%. Untuk nilai *R Square* Prestasi kerja sebesar 0.864 artinya variabel Prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel Loyalitas Kerja , Promosi Jabatan dan Budaya organisasi sebesar 86,4%.

**Kata Kunci :** Promosi jabatan, Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja, Prestasi Kerja.

## ABSTRACT

*Under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, M.M. and Mr. Dr. Yohan Naftali, ST, MM. This study aims to determine the effect of job promotion and organizational culture on job loyalty and its implications for employee performance at PT. Paragon Technology and Innovation. In this study the population is the employees of PT. Paragon Technology and Innovation with 31 employees. Sampling in this study using saturated sampling technique, namely sampling is done as a whole from a total population of 31 people as research data. From the results of this study. The first hypothesis: Job Promotion has a significant positive effect on Employee Job Loyalty at PT Paragon Technology and Innovation, this is shown by the t statistic of  $12,960 \geq 1.96$  or P-value  $0.000 < 0.05$ , the second hypothesis: Organizational culture has an effect on Employee Job Loyalty at PT Paragon Technology and Innovation, this is indicated by the t statistic of  $2.332 \geq 1.96$  or P-value of  $0.020 < 0.05$ , the third hypothesis: Job Promotion has an effect on Employee work performance at PT Paragon Technology and Innovation, this is shown by t-statistic amounting to  $2.323 \geq 1.96$  or P-value  $0.021 < 0.05$ , fourth: Organizational culture influences employee work performance at PT Paragon Technology and Innovation, this is indicated by the t statistic of  $1.984 \geq 1.96$  or P-value of  $0.048 < 0.05$ . and the fifth hypothesis: Job Loyalty affects Employee work performance at PT Paragon Technology and Innovation, this is indicated by the t statistic of  $2.426 \geq 1.96$  or P-value  $0.016 < 0.05$ . and there is an indirect effect between the Job Promotion variable on work performance mediated by the Job Loyalty variable and the organizational culture variable on the work performance mediated by the Job Loyalty variable with a significant value  $< 0.05$  meaning that it has an indirect effect or in the sense that it can be a variable mediation is also the R Square value of the Job Loyalty variable of 0.810, which means that the work performance variable which can be explained by Job Loyalty (Y1) on Job Promotion and Organizational Culture is 81%. For the value of R Square for work performance of 0.864, it means that the variable of work performance can be explained by the variables of Job Loyalty, Job Promotion and Organizational Culture by 86.4%.*

**Keywords:** Job promotion, Organizational Culture, Job Loyalty, Job Performance.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Promosi jabatan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja serta implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan di PT. Paragon Technology and Innovation”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.
4. Wakil Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
5. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak Dr. Yohan Naftali, ST, MM selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini

7. Pimpinan, dan Staf PT. Paragon Technology and Innovation. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.
8. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
9. Seluruh keluarga ku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
10. Teman-teman angkatan 41 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
11. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang SDM.

Palembang, 30 September 2020



Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi ini pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam agenda bisnis. Para pimpinan perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Faktor Penilaian Prestasi kerja dan loyalitas para karyawan sangat mempengaruhi terhadap kesempatan para karyawan tersebut untuk mendapatkan promosi jabatan dari seorang manager atau atasannya,

Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Dilihat dari sisi kepentingan perusahaan, dengan adanya promosi jabatan pihak perusahaan tentunya berharap agar karyawan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang mungkin selama ini terkendala dikarenakan pada jabatan sebelumnya wewenang karyawan tersebut masih minim. Selain itu promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan menambah pengalaman baru di lingkungan kerja perusahaan.

Pihak manajemen perusahaan hendaknya menerapkan sistem promosi jabatan berdasarkan atas asas keadilan dan obyektifitas serta menggunakan prinsip *the right man in the right place* (orang yang tepat ditempat yang tepat). Promosi jabatan yang berdasarkan atas asas keadilan dan obyektifitas akan membuat karyawan merasa puas karena mereka merasa bahwa usaha mereka selama ini dihargai oleh pihak perusahaan dan karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja. Penempatan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi ini juga harus dilakukan dengan tepat sasaran yaitu melalui penilaian prestasi kerja untuk mengetahui apakah karyawan tersebut memang layak dan kompeten untuk dipromosikan. Promosi jabatan di dalam suatu perusahaan sangat berperan penting dalam memotivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja.

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Sebab budaya organisasi dibangun dari keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di Kantor Pusat, budaya organisasi direpresentasikan melalui nilai-nilai inti (core value) perusahaan, yaitu hard working (kerja keras), smart (kerja cerdas), risk taker (berani mengambil risiko), continuous improvement (perbaikan terus-menerus), ownership (rasa kepemilikan terhadap perusahaan) dan positive attitude (tingkah laku positif). Nilai-nilai inti tersebut dijadikan aspek-aspek dalam penilaian Key Value Indicator (KVI). Selanjutnya, hasil penilaian KVI dan hasil penilaian KPI (Key Performance Indicator) akan digabungkan dengan proporsi tertentu untuk menghasilkan nilai prestasi kerja karyawan.

Setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tentu memiliki prestasi kerja yang berbeda. Prestasi kerja karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan

karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal

dalam penelitiannya menemukan fakta penilaian dalam prestasi kerja digunakan untuk menentukan kemungkinan karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi memerlukan tingkat ketelitian yang tinggi. Penilaian prestasi kerja ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut. Karyawan tersebut bisa mengembangkan karir mereka menjadi lebih tinggi dan ini akan berdampak positif bagi organisasi dimana karyawan tersebut berada. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kinerja karyawan yang ada

Loyalitas kerja merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, tanpa mempedulikan kondisi perusahaan saat itu. Penelitian Steers dan Porter menyatakan bahwa pertama, loyalitas kerja kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas kerja terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, karena karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi dianggap mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas kerja merupakan

kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur. loyalitas kerja karyawan pada perusahaan diukur dari kepercayaan karyawan pada tujuan perusahaan, menerima tujuan sebagai karya mereka sendiri untuk kesejahteraan bersama, untuk tetap mengabdikan di perusahaan. Karyawan yang merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan hal tersebut mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Sikap loyal diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas kerja ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

PT. Paragon Technology and Innovation atau yang dikenal dengan PT PTI didirikan pada tanggal 28 Februari 1985 dengan nama awal PT. Pusaka Tradisi Ibu. Perusahaan ini baru berganti nama menjadi PT Paragon Technology and Innovation pada tahun 2011 merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak di bidang kosmetik. Perusahaan ini dimulai dengan sederhana namun sudah diusahakan dengan tata cara yang baik. PT Pusaka Tradisi Ibu (PTI) pada awal berdirinya hanya memproduksi perawatan rambut. Pada tahun 1985, perusahaan ini mengeluarkan produk perawatan rambut dengan merk Putri yang dipasarkan ke salon-salon yang sampai sekarang masih diproduksi.

Pada PT Paragon Technology and Innovation dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, masih dijumpai bahwa prestasi kerja seorang karyawan tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki, hal ini disebabkan kurangnya penerapan budaya kerja dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan



kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lain-lain, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para karyawan kearah yang lebih baik. Permasalahan dalam melaksanakan promosi jabatan juga tidak akan lepas dari sejauh mana loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Karyawan mesti diperlakukan secara layak dan adil, sehingga mereka dapat betah dalam melaksanakan tugas, di samping bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta berdisiplin. Loyalitas kerja seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Prestasi kerja dan tingkat loyalitas kerja merupakan kriteria umum yang dapat mempengaruhi promosi jabatan selain senioritas, kualifikasi pendidikan, karsa dan daya cipta, dan kejujuran. Tidak seluruh organisasi dalam menentukan promosi jabatan memperhatikan hal-hal seperti prestasi kerja, tingkat loyalitas kerja, senioritas, kualifikasi pendidikan, karsa dan daya cipta, kejujuran para karyawannya. Penelitian membuktikan dalam promosi jabatan pimpinan cenderung melakukan penilaian bukan berdasarkan prestasi kerja tetapi lebih pada faktor kedekatan (persaudaraan) dan juga faktor suka tidak suka. Hasil penelitian Macdonald dan Lorne (2009) yang menunjukkan bahwa data penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan termasuk keputusan personalia dalam melakukan promosi jabatan. hal ini juga sesuai dengan Penelitian Soegandhi dkk. (2013) yang menunjukkan hasil bahwa loyalitas kerja karyawan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, dengan tingkat loyalitas kerja yang tinggi karyawan tentu akan dihargai melalui promosi kenaikan jabatan.

Bertolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Promosi Jabatan dan budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah pada PT Paragon Technology and Innovation sebagai berikut :

1. Prestasi kerja Pegawai belum optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan
2. Rendahnya loyalitas kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih sedikitnya pegawai yang memiliki kesetiaan ditandai dengan banyak yang mengajukan untuk pindah kerja atau mutasi ke dinas lain atau wilayah lain.
3. Promosi jabatan belum dilaksanakan secara objektif.
4. Budaya organisasi yang ada di kantor tersebut belum kondusif dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar saat jam kerja dan masih adanya pegawai yang datang terlambat tanpa menghiraukan teguran-teguran maupun surat peringatan dari atasan sehingga hal ini berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai yang ada di kantor tersebut.
5. Masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki beban kerja lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang lain sehingga menimbulkan kesenjangan.

## **C. Batasan Masalah**

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi pada Pengaruh Promosi Jabatan dan budaya

organisasi Terhadap Loyalitas Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation?
- 2) Apakah Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation?
- 3) Apakah Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation?
- 4) Apakah Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Prestasi kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation?
- 5) Apakah Terdapat pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation?
- 6) Apakah terdapat pengaruh tak langsung Promosi Jabatan terhadap Prestasi kerja yang dimediasi Loyalitas Kerja pegawai pada PT Paragon Technology and Innovation ?.
- 7) Apakah terdapat pengaruh tak langsung budaya organisasi terhadap Prestasi kerja yang dimediasi oleh Loyalitas Kerja Pegawai pada PT Paragon Technology and Innovation ?.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan :

- a. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation?
- b. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Loyalitas Kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation?
- c. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation?
- d. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation?
- e. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation?
- f. Pengaruh tak langsung Promosi Jabatan terhadap Prestasi kerja yang dimediasi oleh Loyalitas Kerja pegawai pada PT Paragon Technology and Innovation ?.
- g. Pengaruh tak langsung Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja yang dimediasi oleh Loyalitas Kerja Pegawai pada PT Paragon Technology and Innovation ?.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi pegawai, sebagai masukan dalam rangka peningkatan Prestasi kerja melalui peningkatan Promosi Jabatan dan Budaya organisasi yang dimediasi Loyalitas Kerja pegawai
- b. Bagi Kepala PT Paragon Technology and Innovation, penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi sekaligus masukan dalam rangka pengambilan kebijakan dan keputusan dalam pengembangan SDM *PT Paragon Technology and Innovation* melalui program mewujudkan Prestasi kerja pegawai yang optimal melalui Promosi Jabatan dan Budaya organisasi yang dimediasi Loyalitas Kerja pegawai.

- c. Bagi Penulis: penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep, pengembangan Promosi Jabatan dan penerapan budaya organisasi dengan peningkatan Loyalitas Kerja pegawai terhadap optimalisasi Prestasi kerja pegawai.
- d. *Bagi dunia akademis*, penelitian ini diharapkan menambah khasanah dan perbendaharaan pengetahuan dunia akademis, tentang Pengaruh Promosi Jabatan dan budaya organisasi Terhadap Loyalitas Kerja serta dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai PT Paragon Technology and Innovation.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat Fathoni (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perspektif Partnership Dan Kolektivitas*. PT. Suka Buku Jakarta
- Bastian Prabowo Mochammad Al Musadieg Ika Ruhana (2016). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 32 No. 1
- Byars, Lloyd L., Rue, Leslie W (2015). *Human Resource Management*. Ninth Edition. New York : McGraw Hill.
- E. E. 2013. "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: Breaking Chains and Forging Ahead." *Long Range Planning* 37 (2): 161-167.
- Ghozali, Imam (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Edisi revisi.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hendra Wijayanto, Suhendar (2016). Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*
- Husnan, Suad dan Heidjrachaman, (2016), *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Ketujuh. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Joreskog, K. G., and Wold, H. O. A. 1982. "The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variables:
- Larissa A. Grunig. James, E. Grunig. Dan Dozier, David M. (2012). *Excellent Public Relation and Effective Organization*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lohmoller, J.-B. 1989. *Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares*. Heidelberg: Physica
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2014. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.

- M. George, Jennifer and Gareth R Jones. (2016). Understanding and Managing Organizational Behavior. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Manullang.M (2014), *Manajemen Personalia, Edisi Ke 3*, Gadjah Mada University Press
- Nindyati, A. D dan Indria, K. 2016. Kajian Konformitas dan Kreativitas Affective Remaja. Jurnal Proviante. 3 (4), 85-107.
- Powers AC. 2016. Obesity, Diabetes Mellitus, and Metabolic Syndrome: Diabetes Mellitus Complications. In: D Kasper, A Fauci, S Hauser et al (Eds.), Harrison's Principles of Internal Medicine, 19th Edition. USA: The McGraw- Hill Companies, Inc.PT. Refika Aditama. Bandung
- Puput Nila Sari (2019). Pengaruh Disiplin Kerja,Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja karyawan Metrocom Bandar Lampung. Journal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Bandar Lampung
- Riduan (2014) *Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif, Edisi Kedua*, Erlangga.
- Rigdon, E. E. 2012. "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling: In Praise of Simple Methods." LongRange Planning 34 (4-6): 231-248.Rigdon,
- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2014. "SmartPLS 2." Bonningstedt: SmartPLS GmbH.
- Robbin,SP dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba empat
- Sondang P.Siagian (2014), *Teori dan Preaktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta Jakarta
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Susanto (2014), Manajemen Pendidikan (Analisis Dan Solusi Terhadap Kinerja Manajemen Kelas Dan Strategi Pengajaran Yang Efektif, PT. Prestasi Pustakaraya. Jakarta
- Taliziduhu Ndraha. (2012). Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Walter R. Freytag (2012), Organizational Culture dalam Kevin R. Murphy and Frank E. Saal, eds., Psychology in Organizations: Integrating Science and Practice .New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.