

**PENGARUH PENEMPATAN, PROMOSI JABATAN DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. GINTING JAYA ENERGI, Tbk**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh:

RISKI UTAMI

NPM. 20.01.11.0505.P

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

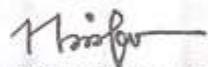
PALEMBANG 2023

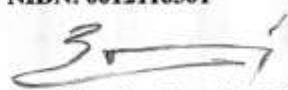
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Riski Utami
Nomor Pokok : 20.01.11.0505.P
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan, Promosi Jabatan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 28 MARET 2023 Pembimbing 1 : 
: Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si
NIDN: 0012116501

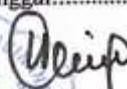
Tanggal 28 3 Pembimbing 2 : 
: Dra. Yasmira Martini, MM
NIDN: 0228035901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

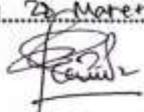
Tanggal 28 Maret 2023




: Dr. Msv Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 28 Maret 2023

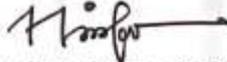

: Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

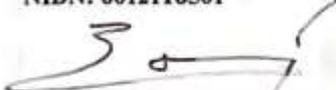
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

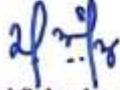
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Riski Utami
Nomor Pokok : 20.01.11.0505.P
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan, Promosi Jabatan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.

Penguji Skripsi

Tanggal 23 Maret 2023 Ketua penguji I : 
: Hi. Nina Fitriana, SE, M.Si
NIDN: 0012116501

Tanggal 28/3/23 Penguji I : 
: Dra. Yasmina Martini, MM
NIDN: 0228035901

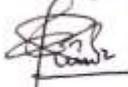
Tanggal 27/3/2023 Penguji II : 
: Dr. Sari Sakarina, SE, M.M
NIDN: 0214038501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Selesaikan apa yang sudah dimulai dan jangan berhenti, meski proses mu terlambat dan tidak lancar seperti orang lain, ingatlah ALLAH SWT selalu menyertai hambanya yang sabar dan ikhlas, serta doa yang tulus dari kedua orangtua yang selalu menemani setiap langkah anaknya.”

“Mohonlah pertolongan (kepada ALLAH) dengan sabar dan salat. Sungguh, Allah beserta orang-orang sabar. ” (QS. Al-Baqarah: 153).”

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. ” (Q.S.Al-Insyirah : 6)

Kupersembahkan kepada :

- Kedua malaikat tak bersayapku yaitu ayah dan bunda tercinta
- Adik-adik ku serta keluarga besar ku tersayang
- My Future Partner “ Akhmad Ridho.F ”
- Sahabat-sahabatku
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riski Utami
Npm/Nomor Pokok : 2001110505.P
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka Saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembane, Maret 2023


Riski Utami

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-NYA semata, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN, PROMOSI JABATAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. GINTING JAYA ENERGI, Tbk”**. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari bahwa sangat sulit menyelesaikan skripsi ini apabila tanpa bantuan, penyusunan skripsi ini tentu saja menemui banyak kesulitan dan hambatan. Dan Skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zunariah, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanati Palembang.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing satu yang telah memberi bimbingan, arahan serta masukan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Dra. Yasmina Martini, MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan serta meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.

6. Ibu Mariyam Zunariah, SE., M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
7. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
8. Kepada seluruh Karyawan PT. Ginting Jaya Energi, Tbk yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Kepada orang tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat kepada penulis.
10. Kepada teman-teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat menjadi masukkan bagii kita semua dan berguna bagi peneliti sendiri.

Palembang, Januari 2023
Peneliti,

Riski Utami

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Penempatan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Penempatan	10
2.1.1.2 Metode-metode Penempatan.....	10
2.1.1.3 Faktor – Faktor Penempatan karyawan	11
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Penempatan	11
2.1.2 Promosi Jabatan.....	13
2.1.2.1 Pengertian Promosi jabatan.....	13
2.1.2.2 Jenis–jenis Promosi Jabatan.....	14
2.1.2.3 Tujuan Promosi Jabatan	15

2.1.2.4	Indikator Promosi Jabatan	16
2.1.2.5	Syarat-syarat Promosi Jabatan	17
2.1.3	Kecerdasan Emosional	17
2.1.3.1	Pengertian Kecerdasan Emosional	17
2.1.3.2	Dimensi dan indikator Kecerdasan Emosional	18
2.1.3.3	Metode Pengukuran Kecerdasan Emosional.....	19
2.1.4	Produktivitas Karyawan	20
2.1.4.1	Pengertian Produktivitas Karyawan	20
2.1.4.2	Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan	20
2.1.4.3	Konsep Produktivitas.....	21
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Produktivitas karyawan	21
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	22
2.3	Kerangka Berfikir	25
2.4	Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.1.1	Tempat Penelitian	27
3.1.2	Waktu Penelitian.....	27
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.2.1	Sumber Data	28
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	30
3.3.1	Populasi.....	30
3.3.2	Sampel	31
3.3.3	Sampling	33
3.4	Rancangan Penelitian	33
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	34
3.5.1	Variabel Penelitian.....	34
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	34
3.6	Instrument Penelitian.....	36

3.6.1 Uji Instrumen	37
3.6.2 Uji Validitas	38
3.6.3 Uji Reliabilitas	39
3.7 Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7.2 Uji Normalitas.....	40
3.7.3 Uji Multikolinieritas	41
3.7.4 Uji Heteroskedastisitas	41
3.8 Metode Analisis Data	42
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.8.2 Koefisien Korelasi	43
3.9 Uji Hipotesis	43
3.9.1 Uji simultan, digunakan uji F	44
3.9.2 Uji secara parsial. Digunakan uji t.....	45
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Ginting Jaya Enertg, Tbk.....	48
4.1.2 Visi dan Misi PT. Ginting Jaya Enertg, Tbk.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi	50
4.1.4 Karakteristik Responden.....	51
4.1.4.1 Deskripsi Berdasarkan Umur	51
4.1.4.2 Deskripsi Berdasarkan Jenis kelamin	52
4.1.4.3 Deskripsi Berdasarkan Unit Kerja	53
4.2 Pembahasan.....	54
4.2.1 Uji Instrumen	54
4.2.1.1 Uji Validitas	54
4.2.1.1.1 Uji validitas Variabel Penempatan (X ₁).....	54
4.2.1.1.2 Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X ₂) .	55
4.2.1.1.3 Uji validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X ₃)	56
4.2.1.1.4 Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)	57

4.2.1.2 Uji Reliabilitas	58
4.2.2 Teknik Analisis	58
4.2.2.1 Uji Persyaratan Analisis	59
4.2.2.1.1 Uji Normalitas	59
4.2.2.1.2 Asumsi Klasik.....	60
1. Uji Multikolonieritas.....	60
2. Uji Heterokedastisitas	62
4.2.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.2.2.2.1 Analisis Koefisien Korelasi (R).....	66
4.2.2.2.2 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	68
4.2.2.3 Uji Hipotesis	68
4.2.2.3.1 Uji f (Simultan).....	69
4.2.2.3.2 Uji t (Parsial).....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA 78

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Yang Relevan	23
3.1 Jadwal Penelitian.....	27
3.2 Status dan Jumlah Karyawan PT Ginting Jaya Energi Tbk	30
3.3 Definisi Operasional.....	35
3.4 Skala Likert	37
3.5 Skala Penafsiran dan Nilai Indikator.....	39
4.1 Responden Berdasarkan umur.....	51
4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.3 Responden Berdasarkan Unit Kerja	53
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan (X_1).....	54
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X_2)	55
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X_3)	56
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	57
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	58
4.9 Hasil Uji Normalitas	59
4.10 Hasil Uji Multikolonieritas	61
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	66
4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.14 Hasil Uji f (Simultan).....	69
4.15 Hasil Uji t (Parsial).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	25
4.1 Struktur Organisasi	50
4.2 Grafik P-P Plot.....	60
4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	62

ABSTRAK

RISKI UTAMI. Pengaruh Penempatan, Promosi Jabatan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk . (Dibawah Bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si. dan Ibu Dra. Yasmina Martini, MM.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan (1) Pengaruh penempatan, promosi jabatan dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. (2) Pengaruh penempatan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi. (3) Pengaruh promosi jabatan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. (4) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil kuesioner yang dibagikan pada responden karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. Pada penelitian ini berdasarkan uji F statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan Penempatan (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y) karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. Tetapi, berdasarkan uji t (parsial), variabel Penempatan (X_1), variabel Promosi Jabatan (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) masing-masing secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.

Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa penempatan, promosi jabatan dan kecerdasan emosional memiliki kontribusi pengaruh terhadap produktivitas karyawan, sebesar 86% sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang diteliti.

Kata Kunci: Penempatan, Promosi Jabatan, Kecerdasan Emosional, Produktivitas

ABSTRACT

RISKI UTAMI. The Effect of Placement, Promotion and Emotional Intelligence on Employee Productivity at PT. Ginting Jaya Energi, Tbk . (Under the Guidance of Mrs. Hj. Nina Fitriana, SE, M.Sc. and Mrs. Dra. Yasmina Martini, MM.)

This study aims to determine, analyze and prove (1) The effect of placement, promotion and emotional intelligence on employee productivity at PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. (2) The effect of placement on employee productivity at PT. Ginting Jaya Energi. (3) The effect of promotion on employee productivity at PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. (4) The effect of emotional intelligence on employee productivity at PT. Ginting Jaya Energi.

The type of research used in this research is quantitative. The processed data is the result of a questionnaire distributed to employee respondents at PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. In this study, based on the statistical f test conducted, it shows that simultaneously Placement (X_1), Promotion (X_2) and Emotional Intelligence (X_3) have a positive and significant effect on Productivity (Y) of employees at PT. Ginting Jaya Energi, Tbk. However, based on the t test (partial), Placement variable (X_1), Promotion variable (X_2) and Emotional Intelligence (X_3) each partially affect the Productivity (Y) of employees at PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.

Based on the results of the coefficient of determination (R^2) it shows that placement, promotion and emotional intelligence have a contribution influence on employee productivity, amounting to 86% while the remaining 14% is influenced by other factors beyond those studied.

Keywords: Placement, Promotion, Emotional Intelligence, Productivity

RIWAYAT HIDUP

Riski utami, Lahir di desa Lubuk Ulak kecamatan Muara Pinang kabupaten Empat Lawang Pada tanggal 20 juli 1996, dari ayah Hendri Deson dan Ibu Sukma Linda yang bekerja sebagai petani, anak pertama dari dua bersaudara. Memiliki mimpi yang besar serta dapat menjadi kebanggaan keluarga.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SDN 01 Muara Pinang, Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMPN 01 Muara Pinang, Sekolah menengah atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMA TARUNA TUNAS BANGSA BATURAJA.

Pada tahun 2015 penulis mencoba merantau dan bekerja sebagai security wanita di pabrik benang yang ada di kota serang, tapi hal itu tidak membuat penulis puas dan mencoba mencari kerja ditempat lain, pada tahun 2016 penulis memutuskan merantau kekalimantan seorang diri dan bekerja di Hakaya plaza hotel, dan akhirnya pada tahun 2017 penulis memutuskan untuk melanjutkan kuliah di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di STIEPAN yang ada diBalikpapan.

Pada tahun 2020 penulis memutuskan untuk pindah dan menyelesaikan pendidikan yang tertunda 1 semester dikarena COVID-19 ke Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Januari 2023

Penulis,

Riski Utami

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini persaingan kerja yang semakin ketat dan sulit, membuat para karyawan/ calon karyawan dituntut lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, para karyawan layak untuk mendapatkan sebuah penghargaan atau pengakuan yang positif dalam menunjang sebuah karir. Keberhasilan suatu perusahaan tidak tergantung oleh teknologi saja namun didorong juga oleh sumber daya manusia yang sangat berperan aktif didalam perusahaan, dengan mengikuti kemajuan zaman yang berkembang. Hal ini membuat suatu perusahaan membutuhkan banyak sekali pendukung sumber daya manusia yang berpotensi baik dalam segi pemimpin maupun karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga dapat memberikan sebuah kontribusi yang positif dan melakukan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020:10), Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat perusahaan begitu canggih. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada perusahaan juga menentukan keberlangsungan serta kesuksesan perusahaan tersebut dimasa yang akan datang untuk mencapai tujuan

yang telah ditentukannya. Dengan kata lain, keberhasilan atau keruntuhan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja didalamnya.

Menurut Wayne Mondy R. (2008:5) dalam Yoyo Sudaryo dkk (2018:4), Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Upaya yang dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja dilihat dari kerja keras karyawan tersebut, sebab keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikannya.

Menurut Sutrisno (2016:157), Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif. Usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu memberikan program *training* kepada karyawan itu sendiri. Adanya dibuat program *training* karyawan dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan dalam menentukan keberhasilan untuk menghindari kegagalan, dimana karyawan pantas untuk ditempatkan serta dipromosikan jabatannya dalam suatu perusahaan. Bukan hanya keterampilan saja yang dibutuhkan, penguasaan kerja dan kemampuan karyawan yang terus dikembangkan bertujuan untuk meningkatkan

efektivitas kerja dan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan dalam menangani suatu masalah yang akan dihadapi kedepannya. Dengan adanya peningkatan produktivitas yang dipengaruhi oleh kegiatan kerja karyawan untuk menentukan penempatan yang cocok dengan kebijakan yang sudah ada pada perusahaan, guna mempercayakan posisi atau jabatan seseorang ke posisi jabatan yang baru.

Menurut Siagian (2003) dalam Karyoto (2016:84), Penempatan kerja pada suatu pekerjaan tidak hanya berlaku bagi para pekerja baru, tetapi juga bagi pekerja lama. Penempatan dilakukan untuk memenuhi kepentingan-kepentingan tertentu seperti untuk mengisi kekosongan jabatan. Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan sesuai standar yang ditetapkan sebagai tolak ukur kepercayaan perusahaan untuk menyerahkan jabatan yang akan menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Dengan kata lain, calon karyawan yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Salah satu cara dalam menghasilkan karyawan yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan siapa yang pantas untuk mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut, seperti mengadakan promosi jabatan. Menurut Malayu S.P Hasibuan

(2020:107), Promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan karyawan dan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Promosi jabatan berguna agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal lagi supaya dapat dipromosikan oleh atasannya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan ialah kecerdasan emosional, dimana kemampuan individu untuk mengenali perbedaan reaksi emosi yang buruk dan reaksi emosi yang baik terhadap suatu keadaan dan mampu menguasai keadaan tersebut. Menurut Salovey dan Mayer (2006) dalam Yoyo Sudaryo dkk (2018:97), Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya (baik pada diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membedakan dua hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi itu dalam membimbing pikiran dan tindakan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Ginting Jaya Energi Tbk. Perusahaan ini bergerak dibidang kontraktor minyak dan gas asal Sumatera selatan yang didirikan pada tanggal 07 maret 2011 dengan spesialis layanan jasa dan pengadaan *rig* di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penunjang kegiatan operasional kerja ulang sumur dan perawatan sumur minyak dan gas sebagai kegiatan bisnis

utamanya. Perusahaan ini berhasil mencatatkan sebagai Perusahaan Terbuka (*emiten*) di Bursa efek Indonesia, dengan nama PT. Ginting Jaya Energi Tbk (Kode Saham: WOWS). Pemilihan Kode Saham WOWS sebagai Karakteristik Bidang Usaha Perusahaan sebagai Spesialist Penyedia *Rig for WorkOver (WO)*, *Well Services (WS)* dan *Fishing Job serta Enhanced Oil Recovery* pada sumur-sumur Migas. Diketahui, emiten WOWS merupakan perusahaan yang menggarap jasa pengerjaan *work over and well services* untuk sumur migas di Tanah Air. Sementara itu, perusahaan menambahkan sentimen positif lainnya untuk industri hulu migas yaitu harga minyak mentah (*Indonesia Crude Price*). Selain itu, *secondary production* dengan meningkatkan output dari setiap sumur minyak dengan penerapan EOT (*Extension of Time*) yang terencana. Hal ini sesuai dengan target pemerintah Indonesia untuk meningkatkan output Nasional.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang peneliti lakukan pada fenomena yang terjadi di PT. Ginting Jaya Energi Tbk. Upaya yang dimiliki PT. Ginting Jaya Energi Tbk menciptakan ruang lingkup kerja yang efektif dan efisien, bertujuan sebagai perusahaan yang berkembang dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, akhlak yang baik dan bertanggung jawab dalam pengembangan SDM perusahaan. Produktivitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan sangat mempengaruhi visi misi yang dimiliki perusahaan, hal tersebut dapat mempengaruhi suatu pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas

karyawan sebagai tantangan serius dalam bekerja, terutama meningkatkan produksi migas dengan mengembalikan struktur atau tekanan *reservoir* kembali mendekati potensi produksi awal dengan sistem menginjeksikan fluida/ cairan, kimia, uap (*steam*), dan gas ke dalam *reservoir*, untuk meningkatkan output dari setiap sumur monitor/ produksi migas sesuai dengan target yang diinginkan.

PT. Ginting Jaya Energi Tbk berharap agar karyawan mempunyai semangat dalam bekerja, sehingga produktivitas karyawan yang dimiliki perusahaan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja sebagai penunjang keberhasilan dimasa yang akan datang, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk mencapai visi misi perusahaan, maka PT. Ginting Jaya Energi Tbk sangat membutuhkan karyawan yang memiliki tekad yang kuat, mampu membentuk hubungan kerja yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Agar dapat menyesuaikan penempatan dan mendapatkan promosi jabatan sesuai kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan membantu merangsang kecerdasan emosional karyawan dalam mengerjakan pikiran dan lebih bertanggung jawab pada tugas yang dikerjakan, guna mencapai tujuan yang maksimal sesuai keinginan perusahaan.

Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan mengenai seberapa besar pengaruh penempatan, promosi

jabatan dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan dengan judul **“Pengaruh Penempatan, Promosi jabatan dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi Tbk”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian diatas, serta agar lebih terarah dalam pembahasan penelitian ini maka perlu diadakan pembahasan masalah. Untuk itu, peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada Penempatan, Promosi jabatan, dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Ginting Jaya Energi Tbk dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Penempatan, Promosi Jabatan, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk?
2. Apakah Penempatan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk?
4. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenaisasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh Penempatan, Promosi Jabatan, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.
2. Pengaruh Penempatan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.
3. Pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.
4. Pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain sebagaiberikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat digunakan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana ilmu atau pengetahuan yang didapat oleh peneliti khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia agar dapat diterapkan dalam sebuah kasus yang nyata mengenai penempatan, promosi jabatan dan

kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi serta menambah pengetahuan, dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, yang menyajikan informasi mengenai penempatan, promosi jabatan dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam membuat kajian atau pengambilan keputusan yang terkait dengan sumber daya manusia untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan penempatan, promosi jabatan dan kecerdasan emosional guna untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Ginting Jaya Energi, Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, Hal 291. Bumi Aksara, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P., 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayati, Nuraida., 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Media Sains Indonesia, Bandung.
- Karyoto. (2016). Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta: ANDI: Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.