

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, KOMUNIKASI KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TRI PAKARTA
CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

HELEN AMANDA PUTRI

NPM. 20.01.11.0074

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : HELEN AMANDA PUTRI
Nomor Pokok/NPM : 20.01.11.0074
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN,
KOMUNIKASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TRI
PAKARTA CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

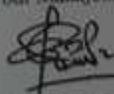
Tanggal 16 oktober 2024 Pembimbing I :  Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN: 0214038501

Tanggal 16 oktober 2024 Pembimbing II :  Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si
NIDN: 0207069401

Mengetahui:

 Dekan

Dr. May Mikial, S.E., M.Si, ALCA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN: 222096301

099/PS/DFEB/24

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

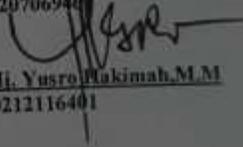
BALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : HELEN AMANDA PUTRI
Nomor Pokok/NPM : 20.01.11.0074
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN,
KOMUNIKASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI TRI

Peenguji Skripsi:

Tanggal 16 Oktober 2024 Ketua penguji I :  Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN: 0214038501

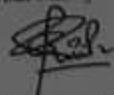
Tanggal 16 Oktober 2024 Penguji II :  Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si
NIDN: 0207069401

Tanggal 16 Oktober 2024 Penguji II :  Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M
NIDN: 0212116401

Mengesahkan:



Ka. Prodi Manajemen


Mariyam Zanariab, S.E., M.M
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak”

(Ralph Waldo Emerson)

“Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu tataplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama dua kali.” (Penulis)

Persembahan:

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillahirobbii alamiin, sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang telah aku lalui untuk mendapatkan gelar sarjana ini. Rasa syukur dan bahagia yang kurasakan ini aku persembahkan kepada orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku:

❖□Orang tuaku yang tercinta dan tersayang, untuk Bapak Herman Poniman dan Ibu Lenny Fitria, Keduanya lah yang membuat seegalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap ini. Terimakasih atas

pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku.

❖ Untuk seluruh keluargaku, dan saudaraku terima kasih doa dan dukungannya.

❖ Semua sahabat dan teman-temanku yang selama ini selalu bersama dalam suka dan duka.

❖ Dan untuk almamaterku tercinta Tridinanti.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Helen Amanda Putri

NPM : 2001110074

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2024



Helen Amanda Putri

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Komunikasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang”**

Dalam penulisan proposal ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukkan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian proposal ini.
5. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian proposal ini.
6. Pimpinan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Ibu dan Ayah tercinta yang telah banyak berkorban demi keberhasilan dalam proses penyelesaian proposal ini.

8. Seluruh keluarga tersayang yang senantiasa mendo'akan dan memberikan semangat dalam penyelesaian proposal ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Palembang, September 2024

Penulis

Helen Amanda Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Kinerja	9
2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	11

2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan	12
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi.....	13
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Komunikasi	14
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	15
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....	16
2.2 Penelitian Yang Relevan	17
2.3 Kerangka Berpikir.....	22
2.4 Hipotesis	23a

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.1.1 Tempat Penelitian.....	24
3.1.2 Waktu Penelitian	24
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.2.1 Sumber Data	25
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	25
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel.....	27
3.3.3 Teknik Sampling	27
3.4 Rancangan Penelitian	27
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	28
3.5.1 Definisi Operasional	28

3.6 Instrumen Penelitian	30
3.7 Uji Instrumen	31
3.7.1 Uji Validitas	31
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.9 Teknik Analisis Data.....	34
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.9.2 Uji Koefisien Korelasi	35
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi	36
3.10 Uji Hipotesis	36
3.10.1 Uji F (Simultan).....	36
3.10.2 Uji t (Parsial)	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	40
4.1.2 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan	41
4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	44
4.1.5 Karakteristik Responden	45
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	49
4.2.1 Uji Validitas	49
4.2.2 Uji Realiabilitas.....	52

4.3 Hasil Analisis Data	53
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	53
4.3.1.1 Uji Normalitas	53
4.3.1.2 Uji Multikolinieritas	54
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisida	55
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.3.5 Hasil Koefisien Korelasi.....	58
4.3.6 Hasil Koefisien Determinasi.....	60
4.4 Uji Hipotesis Statistik	61
4.4.1 Uji F (Simultan).....	61
4.4.2 Uji t (Parsial)	62
4.5 Pembahasan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
DAFTAR LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Produksi Perusahaan.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	16
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	24
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	26
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian.....	28
Tabel 3.4 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 3.5 Intepretasi Nilai R	36
Tabel 4.1 Karaktristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karaktristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3 Karaktristik Responden Berdasarkan Status	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisida	56
Tabel 4.12 Hasil Analisi Linier Berganda	57
Tabel 4.13 Inteprtasi Nilai R.....	59
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Korelasi	59

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi.....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Simultan	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Secara Parsial	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner	41
Lampiran 2 Tabulasi Kuisisioner.....	76
Lampiran 3 Hasil Olah Data.....	87
Lampiran 4 Hasil Cek Turnitin	94

ABSTRAK

HELEN AMANDA PUTRI, Pengaruh Promosi Jabatan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M dan Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, S.E, M.Si)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 37 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Promosi Jabatan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang, dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 4,717 + 0,183X_1 + 0,419X_2 + 0,324X_3$, terdapat pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang dengan nilai sig $0,009 < 0,05$, terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang dengan nilai sig $0,005 < 0,05$, terdapat pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang, dengan nilai dengan nilai sig $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

HELEN AMANDA PUTRI, The Influence of Position Promotion, Communication and Organizational Commitment on PT Employee Performance. Tri Pakarta Insurance Palembang Branch (Under the guidance of Mrs. Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M and Mrs. Dr. Yuni Adinda Putri, S.E, M.Si)

This research basically aims to determine the influence of position promotion, communication and organizational commitment on employee performance at PT. Tri Pakarta Insurance, Palembang Branch. In writing this thesis the author used primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS version 22 statistical application. The population is 37 respondents.

The research results show that there is an influence of position promotion, communication and organizational commitment on employee performance at PT. Tri Pakarta Insurance, Palembang Branch, with a sig F value of $0.000 < 0.05$ with the multiple linear regression equation $Y = 4.717 + 0.183X1 + 0.419X2 + 0.324X3$, there is a partial influence of job promotion on the performance of PT employees. Tri Pakarta Insurance Palembang Branch with a sig value of $0.009 < 0.05$, there is a partial influence of communication on the performance of PT employees. Tri Pakarta Insurance Palembang Branch with a sig value of $0.005 < 0.05$, there is a partial influence of organizational commitment on the performance of PT employees. Tri Pakarta Insurance, Palembang Branch, with a sig value of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Position Promotion, Communication, Organizational Commitment, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Helen Amanda Putri lahir di Palembang pada tanggal 28 Januari 2003. Peneliti lahir dari pasangan Bapak Herman Poniman dan Ibu Lenny Fitria. Peneliti merupakan anak ke Satu dari Dua saudara.

Pada tahun 2009 saya pertama kali masuk sekolah di SD IT Al-Furqon dan lulus pada tahun 2014 kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama pada tahun 2015 di SMP Bina Warga Palembang dan lulus pada tahun 2018 dan melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Xaverius Palembang pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun selanjutnya di 2020 saya melanjutkan studi perkuliahan menjadi mahasiswa Universitas Tridianti, mengambil jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis dari tahun 2020 sampai 2024.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hasil kerja yang dilakukan karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi itulah yang menentukan kinerja suatu perusahaan. Damayanti (2024) mendefinisikan kinerja sebagai kemajuan individu dalam menyelesaikan usaha, hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan sesuai dengan kekuasaan dan kewajibannya masing-masing atau tentang bagaimana seharusnya seseorang bekerja dan bertindak sesuai dengan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya dan jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan dalam melakukan tugas.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah promosi jabatan. Damayanti (2024) mengungkapkan bahwa suatu upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memberikan kesempatan kepada pegawai yang mempunyai kinerja baik dalam pekerjaannya dan umumnya berdasarkan senioritas untuk menduduki suatu jabatan yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab lebih dari jabatannya sebelumnya. Dilihat dari kepentingan organisasi, pihak perusahaan tentunya berharap dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat mengeluarkan seluruh potensi yang dimilikinya, yang mungkin terhambat oleh terbatasnya kewenangan karyawan pada jabatan sebelumnya. Seorang pekerja dipromosikan ketika mereka naik dari posisi dengan tanggung jawab, gaji, atau tingkat organisasi yang lebih besar (Supriaddin, 2020).

Hal ini didukung oleh penelitian Dahliani dan Ningrum (2020) , Haryadi (2022) dan Permatasari, Irfani dan Assyofa (2023) yang mengatakan adanya hubungan antara promosi jabatan terhadap kinerja kinerja. Akan tetapi, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian dari Pangkey, Lengkong dan Loinding (2019) mengungkapkan promosi jabatan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut bahwa masih sedikitnya penelitian yang memberikan hasil yang tidak berpengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Kehidupan manusia sangat bergantung pada komunikasi. Manusia akan memperoleh informasi yang bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat melalui komunikasi. Nursiah dan Sarifah (2019) mengatakan bahwa aliran informasi, pertukaran informasi, dan transfer makna dalam suatu organisasi merupakan contoh komunikasi organisasi. Fransiska dan Tupti (2020) komunikasi dalam organisasi merupakan penentu kemajuan dalam mencapai tujuan, dengan korespondensi maka akan terjadi keterkaitan yang seimbang antara setiap individu dalam organisasi sebagai tatanan, gagasan, kesimpulan dan analisa. Penting bagi karyawan untuk memahami pentingnya komunikasi yang efektif dan efisien. Koordinasi akan sulit dilakukan tanpa komunikasi yang efektif; Oleh karena itu, pelaksanaan komunikasi ini memainkan peran yang sangat penting. Untuk meningkatkan semangat atau motivasi anggota organisasi dalam bekerja, maka peranan komunikasi adalah untuk mengurangi dan menyelesaikan permasalahan dalam organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Fransiska dan Tupti (2020) dan Mirnasari, Kawulusan dan Hudalil (2020) yang menjelaskan bahwa komunikasi

memiliki pengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian dari Najati dan Susanto (2022) yang mengatakan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut bahwa masih sedikitnya penelitian yang memberikan hasil tidak signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Busro (2018:71) menjelaskan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh tingkat komitmennya. Komitmen itu sendiri berfungsi untuk memberikan jaminan. Karena sesuai dengan ketentuan komitmen, jaminan ini tidak berpengaruh di masa depan. Komitmen diwujudkan tidak hanya melalui kesetiaan terhadap suatu kesepakatan tetapi juga melalui tindakan. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan biasanya memiliki etos kerja yang menekankan pada perhatian penuh terhadap tanggung jawabnya, bertanggung jawab penuh atas tindakannya, dan rasa loyalitas yang kuat terhadap bisnis. Rizal, Alam dan Asi (2023) mendefinisikan Kesiediaan karyawan untuk tetap bersama perusahaan dan berkontribusi pada upaya mencapai misi, nilai, dan tujuan perusahaan itulah yang menentukan komitmen organisasi.

Hal ini di dukung oleh penelitian dari Putra dan Zabaldi (2022), Andre (2021) dan Frimayasa dan Lawu (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian dari Marsoit, Sendow dan Rumokiy (2019) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Dari penelitian tersebut bahwa masih sedikitnya penelitian yang memberikan hasil tidak signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

PT Asuransi Tri Pakarta (TRIPA) merupakan perusahaan asuransi umum yang memiliki enam belas (16) kantor cabang, satu (1) unit khusus syariah dan 34 (34) kantor delegasi yang berlokasi di beberapa kota di Indonesia. Sumber daya manusia yang profesional, sistem pelayanan yang terintegrasi, penerapan teknologi informasi terkini, serta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan dengan mitra usaha dari dalam dan luar negeri semuanya membantu TRIPA dalam memberikan pelayanannya. Hasilnya, TRIPA terus mencapai kemajuan signifikan untuk menjadi perusahaan asuransi yang andal, sehat, dan solid.

PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang memiliki target dan pencapaian produksi dari perusahaan. Berikut adalah hasil jumlah produksi dari PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang:

Tabel 1.1
Pencapaian Produksi PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
Periode 2021-2023

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
1	2021	12.500.000.000	12.366.500.000
2	2022	23.751.000.000	22.788.000.000
3	2023	26.500.000.000	22.632.000.000

Sumber: PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang (2024)

Kuantitas kinerja sumber daya manusia PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang seperti terlihat pada tabel diatas. Jumlah produksi total pada Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang belum mencapai target perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa cabang tersebut belum berhasil.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan diatas bahwa tidak tercapainya target produksi dari perusahaan. Adanya juga hasil dari penelitian-penelitian terdahulu dengan variabel yang sama dari penelitian ini sehingga menarik bagi penulis untuk menguji variabel-variabel tersebut. Dari hal tersebut penulis ingin menguji keeratan dari variabel yang digunakan sehingga tujuan dari penelitian ini akan tercapai dan bermanfaat bagi akademik maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Promosi Jabatan, Komunikasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh promosi jabatan, komunikasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?
- 2) Apakah ada pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?
- 3) Apakah ada pengaruh komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?
- 4) Apakah ada pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian untuk mengetahui dan membuktikan:

- 1) Pengaruh promosi jabatan, komunikasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
- 2) Pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang
- 3) Pengaruh komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang.

- 4) Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

- 1) Manfaat Teoritis

- a. Secara Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan promosi jabatan, komunikasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

- b. Secara Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

Diharapkan dapat membantu meningkatkan, memperkuat atau menyempurnakan pemahaman tentang kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Untuk memperluas pengetahuan dan wawasan terkait bagaimana pengaruh promosi jabatan, komunikasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi solusi bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi ketika pengambilan keputusan dalam menghadapi penurunan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademik

Dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh promosi jabatan, komunikasi kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (Cetakan pertama ed.)*. (Djanurkoening, Ed.) Riau, Pekanbaru: ZANAFAPUBLISHING.
- Andre, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol 9 No 2.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Dahlioni, S. R., & Ningrum, D. N. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, Vol 5 No 1.
- Damayanti, W. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II. *ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, Vol 2 No 1.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3 No 2.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium*, Vol 9 No 1.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS. (Edisi Kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*.

- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin K Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi . Indonesia. Jurnal EMBA.
- Massora, A. (2022, April). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kemeterian Pariwisata. Jurnal Manajemen, Vol 10 No 1, 72-86.
- Mirnasari, T., Kawulusan, B., & Hudalil, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai, Vol 4 No 3.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE), Vol 1 No 2.
- Noer, M, I., Sakarina, S., & Veybhita, Y,. (2023). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sumatera Ekspress Palembang. Repository-Tridinanti
- Nursiah, S., & Sarifah, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Woneel Midas Leathers Di Tangerang. Jurnal Universitas Muhammadiyah Tangerang, 1-14.
- Pangkey, J., Lengkong, V., & Loindong, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. Jurnal EMBA, Vol 7 No 1.
- Permatasari, D. I., Irfani, A., & Assyofa, A. R. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PINDAD (Persero) Bandung. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, Vol 3 No 2.
- Prasetio, D. P., Istianti, & Hartono, S. (2019, Februari). Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri. Edunomika, Vol 3 No 1, 28-34.

Putra, E., & Zabaldi, N. F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, Vol 13 No 1.

Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, Vol 5 No 3.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung, Jawa Barat: CV. Alfabeta.

Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd.Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional*, Vol 5 No 2.

Supriyanto, A. S., & Maharani, V., (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. Malang: UIN Maliki Press