

Analisis Dampak Karakteristik Pekerjaan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tanggung Jawab Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Solok

Afniyeni¹ Deo Hendriyan²

^{1,2}*Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia*

¹afniyeni@gmail.com

Abstract

This research was conducted at PT. Haleyora Power Area Solok. The purpose of this study was held to determine how much impact the Level of Ability and Loyalty on Employee Promotion at PT. Haleyora Power Area Solok. In this study the population is employees of PT. Haleyora Power Area Solok totaling 31 people. With sampling techniques using total sampling methods or probability sampling. The data collection technique used is by using questionnaires / questionnaires.

Keywords: *Self Actualization Needs, Awards and Employee Work Achievements*

Pendahuluan

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Keberadaan suatu organisasi akan lebih efektif sangat tergantung dari kemampuan pegawai atau sumber daya manusia yang ada, untuk itu disamping pendidikan formal pegawai pada Kantor Haleyora Power Area Solok juga dituntut dalam hal ini pegawai negeri sipil sangat perlu dipupuk dan dipelihara kemampuan yang baik.

Tinjauan Teori

Tingkat Kemampuan

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan. Dalam tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kata jadian kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat/keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada (MURSALINI, 2019).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

1. Kemampuan Intelektual
2. Kemampuan Fisik

3. Kemampuan spiritual

Indikator Kemampuan

Kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey (2001:5-6), antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual
3. Kemampuan sosial

Jenis Kemampuan

Menurut Robert R. Katz ada 3 jenis kemampuan yang perlu dimiliki oleh setiap manajer agar dapat melaksanakan tugasnya memimpin secara berdayaguna dan berhasil sebagai berikut :

1. Kemampuan teknik
2. Kemampuan bersifat manusiawi
3. Kemampuan membuat konsepsi

Pengertian Loyalitas

Hasibuan (2011), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (ROZA, 2000).

Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh (Soegandhi et al., 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

kerja dipengaruhi oleh 4 faktor yaitu:

1. Karakteristik pribadi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik desain perusahaan
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Gouzaly (2000:485) terdapat empat indikator loyalitas karyawan, yaitu:

1. Ketaatan atau kepatuhan
2. Tanggung jawab
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki

Dimensi Loyalitas Karyawan

Loyalitas memiliki dua dimensi: internal dan external. Loyalitas pada dasarnya adalah keterikatan emosional (Heryati, 2016) yaitu :

1. Dimensi internal
2. Dimensi eksternal

Konsep Loyalitas Karyawan

Sikap ini tidak semata-mata suatu ketaatan, kepatuhan, tetapi lebih merupakan kesadaran dan kesetiaan dalam melaksanakan tugasnya mencapai tujuan organisasi. Dapat ditegaskan seseorang yang memiliki sifat terbuka, dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari tidak mencari yang negatif (Mursalini et al., 2017a).

Tujuan Promosi Jabatan

Menurut tujuan promosi jabatan sebagai berikut :

1. Untuk memberikan pengakuan
2. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan
3. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan
4. Untuk mempermudah penarikan pelamar
5. Promosi akan memperbaiki status karyawan
6. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.

Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Mangkuprawira (2004:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja
4. Untuk mengembangkan kemampuan karyawan.
5. Untuk mengisi formasi jabatan
6. Sebagai jaminan bagi karyawan

Dasar-dasar Promosi Jabatan

Pedoman dasar yang digunakan untuk mempromosikan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman
2. Kecakapan
3. Kombinasi kecakapan dan pengalaman

Hipotesis

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1, Diduga tingkat kemampuan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan Haleyora Power Area Solok.
- H2, Diduga loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada Haleyora Power Area Solok.
- H3, Diduga tingkat kemampuan dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada Haleyora Power Area Solok.

Metode Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT Haleyora Power Area Solok yang berjumlah 31 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

Hasil dan Pembahasan

Pada pembahasan ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen signifikan variabel akan dibahas sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan linear regresi berganda dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,683 + 0,614 X_1 + 0,171 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,683 yang artinya jika Tingkat Kemampuan dan Loyalitas nilai tetap maka Promosi Jabatan Karyawan PT. Haleyora Power Area Solok nilai sebesar 8,683
2. Koefisien regresi pada variabel Tingkat Kemampuan (X_1) sebesar 0,614 adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Tingkat Kemampuan dan Promosi Jabatan Karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Tingkat Kemampuan (X_1) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan sebesar 0,614
3. Koefisien regresi pada variabel Loyalitas (X_2) sebesar 0,171 adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Loyalitas dan Promosi Jabatan Karyawan.. Bila terjadi peningkatan 1 variabel Loyalitas (X_2) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan sebesar 0,171. Berdasarkan analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Kemampuan (X_1) dan Loyalitas (X_2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y)(Puteri & Roza, 2018).
4. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,485. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 48,5%, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Tingkat Kemampuan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

Variabel Tingkat Kemampuan (X1), diketahui t hitung $3,570 > t$ tabel $1,701$ dan sig. $0,001 < 0,05$. Maka H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel Tingkat Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

Variabel Loyalitas diketahui t hitung $3,570 > t$ tabel $1,701$ dan sig. $(0,099) > 0,05$. Maka H0 diterima dan H2 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Mursalini et al., 2017b).

Pengaruh Tingkat Kemampuan dan Loyalitas secara Simultan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

f hitung $13,206 > f$ tabel $3,34$ dan signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (Tingkat Kemampuan dan Loyalitas) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* (Promosi Jabatan Karyawan).

Kesimpulan

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Konstanta artinya jika Tingkat Kemampuan dan Loyalitas nilai tetap maka Promosi Jabatan Karyawan PT. Halyora Power Area Solok.
2. Koefisien regresi pada variabel Tingkat Kemampuan (X1) adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Tingkat Kemampuan dan Promosi Jabatan Karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Tingkat Kemampuan (X1) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan.
3. Koefisien regresi pada variabel Loyalitas (X2) adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Loyalitas dan Promosi Jabatan Karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 variabel Loyalitas (X2) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan. Berdasarkan analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Kemampuan (X1) dan Loyalitas (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y).

Daftar Pustaka

- Animun, J. S. D. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Emba*, 5(3), 3098–3107.
- Asyifa, N. (2016). Implementasi komunikasi internal dalam membangun loyalitas karyawan. *Wacana*, XV(1), 22–44.
- Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. *Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.
- Dhea Perdana Coenraad. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–24.
- Heryati, A. (2016). pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi pt. pupuk sriwijaya palembang. *Issn*, 1(2), 2540–2816.

- Irawan, B. (2014). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten kutai timur. *Administrative Reform*, 2(1), 885–897.
- Kaengke, abraham samuel. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Emba*, 6(1), 341–350.
- Khotimah, K. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–7.
- Meidianwar, P., Margono, A., & Djumadi. (2014). pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada lembaga penyiaran publik televisi republik indonesia (lpp tvri) kalimantan timur. *Administrative Reform*, 2(4), 471–482.
- Heryati, A. (2016). pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi pt. pupuk sriwijaya palembang. *Issn*, 1(2), 2540–2816.
- MURSALINI, W. I. (2019). Analisis Pengaruh Tenaga Kerja dan Jam Kerja Terhadap Produksi Tahu di Kota Solok. *Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Mursalini, W. I., Husni, T., & Hamidi, M. (2017a). Analysis of Cash Conversion Cycle and Sales Growth To Liquidity. *Sustainability Development in Achieving Economic Independence*, 266.
- Mursalini, W. I., Husni, T., & Hamidi, M. (2017b). Analysis of funding, working capital turnover, liquidity and sales growth to profitability. *Advanced Science Letters*, 23(9), 8341–8346.
- Puteri, H. E., & Roza, S. (2018). Culture-Oriented Credit Management in Rural Bank as the Driving Factor in Creating Financial Inclusion (Survey in Rural Banks in West Sumatera Province). *Proceeding of Community Development*, 1, 93–106.
- ROZA, S. (2000). *Analisis kemungkinan penerapan costing berbasis aktivitas untuk pengukuran kinerja.: Studi kasus PT. PLN PJB I*. Universitas Gadjah Mada.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, D. E. M., Sc, M., Setiawan, R., Kom, S., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., & Petra, U. K. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt . Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1).