

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI TAMAN REKREASI SENGKALING
MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



OLEH:

MERYAN ANDANI

2019120209

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2023**

RINGKASAN

Faktor penting dalam meningkatkan moral dan produktivitas karyawan adalah tersedianya pelatihan kerja dan kemajuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan kerja dan promosi secara simultan dan parsial terhadap kinerja petugas Taman Rekreasi Sengkaling Malang. Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan whole sampling digunakan untuk menentukan sampel penelitian yang terdiri dari 38 pekerja yang diambil dari seluruh populasi. cara untuk mengumpulkan data melalui kuesioner. Regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 merupakan teknik analisis data yang digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa promosi dan pelatihan kerja parsial masing-masing memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, dengan thitung masing-masing sebesar 5,413 dan 4,311. Kinerja pegawai Taman Rekreasi Sengkaling Malang dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan kerja dan promosi, dengan Fhitung sebesar 6,312 atau pengaruh sebesar 79,9%. Agar bisnis dapat meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan kerja dan promosi harus diperhitungkan.

Kata Kunci: Karyawan, Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan,

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tanpa manajemen sumber daya manusia, organisasi perusahaan tidak akan berfungsi secara efektif (Husna & Ganar, 2021). Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam menjalankan program kerja yang direncanakan. Kinerja karyawan merupakan salah satu area dimana perusahaan korporat dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) mereka (Wattiena, 2017).

Prestasi kerja sangat penting dalam mengembangkan kinerja karyawan yang baik sehingga mereka dapat menyumbangkan seluruh potensinya untuk kemajuan bisnis (Lestari, 2022). Menurut Pancasasti dkk. (2022), pekerja dapat menghasilkan prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dengan melakukan tugas sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja adalah pencapaian tugas yang berhubungan dengan pekerjaan oleh seorang karyawan dengan cara yang memajukan pertumbuhan organisasi bisnis. Tiga faktor aspek keterampilan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja, dan aspek kondisi lingkungan kerja diperlukan untuk memastikan kinerja yang unggul, menurut Utami et al. (2017). Pengertian prestasi kerja memperhitungkan proses pelayanan dan semangat kerja karyawan di samping mengukur tingkat efisiensi kerja. Beberapa elemen, termasuk pelatihan kerja dan promosi, mempromosikan tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sihabudin, 2016).

Pelatihan kerja sebagai bentuk praktek kerja dan bentuk informasi yang diberikan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai bidang yang ditempatkan. Pelatihan kerja akan mendukung kemampuan karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan (Andika, 2020). Pancasasti et al. (2022) menjelaskan pentingnya pelatihan kerja sebagai komponen investasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Untuk menghasilkan tenaga kerja yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki keterampilan kerja yang prima, sering dilakukan pelatihan dengan standar yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan diberikan dalam waktu yang relatif singkat. Untuk mendorong prestasi kerja, perlu juga diberikan promosi kepada karyawan yang memiliki kemampuan kerja (Husna & Ganar, 2021).

Upaya perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memegang posisi lebih tinggi dari yang mereka miliki sekarang dan dengan kekuatan dan tanggung jawab yang lebih dikenal sebagai promosi pekerjaan (Naufaldy et al., 2022). Karyawan dapat memperoleh kemajuan pekerjaan atau kompensasi lain dalam posisinya saat ini (Jewarut, 2022). Dibandingkan dengan bentuk remunerasi lainnya, promosi adalah yang paling menarik karena berlangsung secara permanen, meningkatkan kinerja karyawan, dan berlaku untuk waktu yang cukup lama (Sihabudin, 2016).

Peningkatan prestasi kerja akan dipengaruhi oleh karyawan yang mendapatkan pelatihan kerja dan promosi (Pancasasti et al., 2022). Prestasi kerja akan berkontribusi peningkatan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mengukur

keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Wattimena, 2017). Karyawan yang mengalami penurunan prestasi kerja akan berdampak terhadap tidak profesional dalam bekerja yang menyebabkan terjadinya pelayanan buruk kepada konsumen (Rifa'I *et al.*, 2017).

Penelitian ini dilakukan di Taman Rekreasi Sengkaling Malang karena berdasarkan informasi yang diperoleh dari karyawan diketahui bahwa pelatihan kerja hanya dilaksanakan pada tahun 2021, namun selama tahun 2022 perusahaan belum pernah memberikan pelatihan kerja kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja, serta untuk promosi jabatan akan diberikan pimpinan apabila karyawan bekerja lebih lama. Perusahaan yang tidak memberikan pelatihan kerja dan promosi jabatan bisa menurunkan prestasi kerja. Karena Taman Rekreasi Sengkaling Malang bergerak di industri pariwisata, maka perlu memberikan layanan prima kepada pelanggan. Kinerja karyawan dapat menurun akibat pelayanan yang buruk, seperti tempat wisata yang tidak dirawat dengan baik.

Di Taman Rekreasi Sengkaling Malang, promosi hanya ditawarkan kepada anggota staf yang berprestasi. Promosi dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap dengan kenaikan gaji, dengan pekerja yang lebih tua membimbing karyawan baru selama proses berlangsung. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami bagaimana pelatihan kerja dan promosi mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehubungan dengan konteks tersebut di atas, peneliti meneliti "pengaruh pelatihan kerja dan promosi terhadap kinerja staf di Taman Rekreasi Sengkaling Malang."

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan sejarah yang disebutkan di atas, isu-isu berikut dipilih untuk penelitian ini:

1. Apa pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di Taman Rekreasi Sengkaling Malang?
2. Bagaimana hubungan kinerja karyawan di Taman Rekreasi Sengkaling Malang dengan promosi?
3. Apa dampak pelatihan kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan Taman Rekreasi Sengkaling Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Memahami bagaimana kinerja staf di Taman Rekreasi Sengkaling Malang dipengaruhi oleh pelatihan kerja.
2. Memahami pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai Taman Rekreasi Sengkaling Malang.
3. Mengetahui bagaimana kinerja staf di Taman Rekreasi Sengkaling Malang dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan promosi.

3.4 Manfaat Penelitian

Kelebihan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Temuan penelitian membantu memajukan pemahaman tentang bagaimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja dan promosi.

2. Bagi Pihak Akademik.

Temuan studi ini dapat dimanfaatkan oleh institusi pendidikan tinggi sebagai literatur dan sebagai sumber ide orisinal. Khususnya untuk memajukan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia untuk program S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

3. Bagi Perusahaan

Temuan studi diharapkan dapat dimanfaatkan oleh bisnis sebagai bahan pertimbangan ketika menawarkan pelatihan kerja dan promosi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan menumbuhkan struktur organisasi bisnis.

4. Bagi peneliti selanjutnya.

Temuan studi ini dapat dibandingkan dalam komunitas ilmiah, khususnya ketika berbicara tentang bagaimana pelatihan dan promosi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Sri (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UMKM. *Artikel : Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang*.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2015). *Metode Penelitian Sosial Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Airlangga University, Surabaya.
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta : Pranada Media Group.
- Foster, Bill. (2014). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: PPM
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi lima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husna S., & Ganar YB. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero). *Jurnal Perkusi 1 (1)*.
- Jewarut, Audriyani Helen. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Di Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang*. Skripsi : Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang
- Lestari, Giska Putri. (2022). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar. Skripsi : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Mangkunegara, A.A. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia
- Manulang, M. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

- Naufaldy, Muhammad Rafif. *ed al.*, (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung KCP Lemabang. *Jurnal Ekonomi Universitas Sriwijaya 11 (3)*.
- Nitisemito (2018). *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pancasasti, Ranthy. *ed al.*, (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah XYZ Kantor Cabang Cilegon.
- Rachmawati, Kusdyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Rifa'I, Muhamad. *ed al.*, (2017). Dimensi Aspek Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Rumah Sakit. *REFERENSI: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol.5 No.2*. Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Depok : Raja Grafindo
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sugiarto. (2017). *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Gramedia.
- Sihabudin (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Buana Ilmu 1 (1)*.
- Simamora. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2 Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE.
- Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjahjadi. (2015). *JIT Purchasing Terhadap Pengaruh Kinerja Produktivitas*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Utami, Rizqi Dwi. *ed al.*, (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk. *Simki-Economic Vol. 01 No. 12*.

Wattimena, Selvi Herliani (2017) Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk. Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana) Vol. 1 No. 3*

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.