

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan

Sopiyanti<sup>1\*</sup>, Anton Nurhidayat<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\* Corresponding author: [sopiyanti44@gmail.com](mailto:sopiyanti44@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Oktober 2024 Disetujui November 2024 Diterbitkan Desember 2024</p>	<p>Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan pada McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan metode <i>probability sampling</i>, yang menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, uji korelasi, uji determinasi, uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan nilai t-hitung &gt; t-tabel (2,037 &gt; 2,002), Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan nilai t-hitung &gt; t-tabel (4,466 &gt; 2,002), dengan secara simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan nilai F-hitung &gt; F-tabel (77,602 &gt; 3,16).</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i4</p>	<p><i>ABSTRACT</i></p>
<p><b>Keywords:</b> <i>Work Environment, Position Promotion, Employee Performance</i></p>	<p><i>The aim of this research is to determine the influence of the work environment and position promotion on employee performance partially or simultaneously at McDonald's BSD Sunburst, South Tangerang City. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study was 60 employees. The sampling technique uses the probability sampling method, which uses saturated samples. The analytical methods used are validity, reliability, classical assumptions, regression analysis, correlation test, determination test, hypothesis test (t test and F test). The partial research results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. It can be concluded that the t-count value &gt; t-table (2.037 &gt; 2.002), Position Promotion has a positive and significant effect on employee performance. It can be concluded that the t-count value &gt; t-table (4.466 &gt; 2.002), by simultaneously showing that the Work Environment and Position Promotion have a significant effect on Employee Performance, it can be concluded that the F-count &gt; F-table value is (77.602 &gt; 3.16).</i></p>
<p><b>How to cite:</b> Sopiyanti, S, &amp; Nurhidayat, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan. <i>Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)</i>. 4(4). 941-952</p>	



## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah unsur didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertugas mengelola serta menjalankan fungsi-fungsi yang berhubungan dengan kegiatan manusia agar sebuah perusahaan atau organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang baik sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia merupakan komponen penting didalam suatu organisasi karena manusia merupakan struktur penggerak jalannya sebuah organisasi didalam sebuah perusahaan maka dari itu tugas dari departemen sumber daya manusia menangani hal-hal tersebut agar tujuan yang diinginkan organisasi tercapai sesuai dengan yang ditargetkan.

Perusahaan McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan, tentu saja karyawan harus memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukan, yang berarti pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan berdampak terhadap tujuan perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Edison (2019:147), "kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja". Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kualitas pekerjaan karyawan di McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan belum memberikan yang terbaik dalam mencapai target yang diberikan oleh RGM dan taat asas yang dilakukan oleh karyawan di McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan kurang adanya konsisten, sehingga dampaknya kinerja menurun. Tak luput dari kinerja karyawan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Menurut Norawati (2021), "lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Menurut Sedarmayanti (2019:26), "lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung".

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu promosi jabatan, pada dasarnya promosi jabatan merupakan hal penting dalam perusahaan. Karyawan yang merupakan peran utama dalam promosi jabatan memiliki peranan penting dengan istilah *the right man in the right place* itu artinya setiap orang mampu bekerja dalam ketepatan dan

disiplin karena faktor jabatan. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Menurut Rofiq (2022), “promosi jabatan yang seharusnya dilaksanakan agar meningkatkan kinerja karyawannya”. Promosi jabatan dalam pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi disertai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya, jadi setiap karyawan yang sudah di promosikan untuk naik jabatan itu mempunyai tanggung jawab yang lebih sehingga besar.

Ada beberapa permasalahan yang ada di McDonald’s BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan terkait dengan tidak dilakukannya promosi jabatan, karena ada beberapa kriteria yang belum terpenuhi oleh karyawan McDonald’s BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan yaitu kurang adanya kejujuran karyawan dalam bekerja, beberapa karyawan masih ada yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, tingkat pendidikan karyawan yang masih rendah dan tidak memenuhi standar untuk dilakukan promosi, prestasi kerja karyawan juga masih belum terlihat maksimal dan masa kerja karyawan rata-rata masih di bawah 5 tahun. Maka tidak adanya promosi jabatan diberikan dikarenakan kinerja karyawan tidak meningkat.

Promosi jabatan di dalam organisasi itu sangat penting agar pekerjaan dari karyawan semakin meningkat dan bisa menjadi aktualisasi dan implementasi organisasi sehingga bisa menjadi pembelajaran yang baru bagi karyawan yang mendapatkan promosi jabatan. Karyawan yang layak mendapatkan promosi jabatan akan diprioritaskan untuk promosi, akan tetapi yang dirasakan karyawan dalam pelaksanaan promosi jabatan di McDonald’s BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan mempunyai banyak persyaratan dan penilaian. Selain melihat dari penilaian kerja dan prestasi kerja juga ada faktor lain yaitu lama bekerja dan kejujuran karyawan dalam bekerja dan loyalitas dalam bekerja, tak lepas dari permasalahan ini promosi jabatan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Sentanu, 2022), dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Pizza Hut Sunset Road Point. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa Promosi Jabatan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan pada McDonald’s BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Lingkungan Kerja**

Pendapat dari Zainul (2019), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya”. Pendapat lain dinyatakan oleh Effendy & Fitria (2019), “lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekeliling karyawan di perusahaan yang suasana kondusif memberikan rasa aman dan dapat bekerja secara optimal”. Sementara dikemukakan oleh Norawati et al (2021), “lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain”.

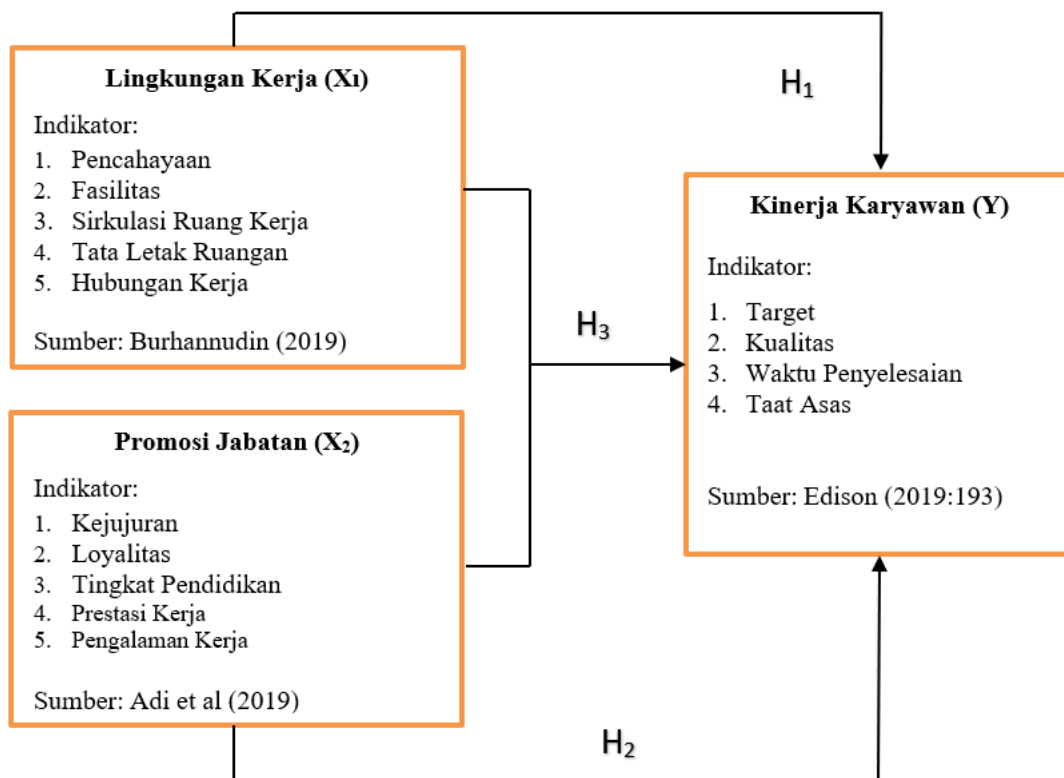
### **Promosi Jabatan**

Pendapat dari Firmansyah (2019:79), “promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi yang melalui penilaian kinerjanya”. Sementara itu Rofiq (2022), “promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab

yang lebih tinggi”. Pendapat yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Manullang dalam Supriaddin (2020), “promosi jabatan yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi sesuatu perusahaan”.

### Kinerja Karyawan

Pendapat dari Mangkunegara (2019:67), menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai”. Sementara itu Edison (2019:147), mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu”. Pendapat yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh Armstrong dalam Azizah (2021:12), “kinerja adalah suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan suatu kinerja yang baik, dengan adanya bekerjasama dalam mengembangkan kinerja individu dan tim”.



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>** : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>2</sub>** : Diduga Promosi Jabatan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>3</sub>** : Diduga Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti (Sugiyono, 2019:7). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian Asosiatif atau hubungan sebab akibat yang mana variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Tempat penelitian ini dilakukan pada McDonald’s

BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan beralamat di CBD Office Park II No. 18, Jl. BSD Grand Boulevard Lengkong Gudang, serpong Tangerang Selatan 15345. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 60 karyawan. Seluruh karyawan yang ada di McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan berjumlah 60 karyawan, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan software statistik yaitu SPSS V26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Hasil Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,568	3,171		3,333	,001
	Lingkungan Kerja	,743	,074	,798	10,097	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh dari hasil pengolahan data komputersisasi dengan menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh persamaan regresi berikut:  $Y = 10,568 + 0,743X_1$  Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut: Konstanta sebesar 10,568 yang berarti bahwa apabila skor pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) nilainya 0, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) nilainya tetap sebesar 10,568. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,743 yang berarti jika skor pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,743. Dan sebaliknya apabila Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terjadi penurunan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar sebesar 0,743.

**Tabel 2. Hasil Regresi Linier Sederhana Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,847	2,739		3,595	,001
	Promosi Jabatan	,800	,067	,844	11,970	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh koefisien persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  $Y = 9,847 + 0,800X_2$  Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut: Konstanta sebesar 9,847 yang berarti jika skor pada variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) nilainya 0, maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) nilainya tetap sebesar 9,847. Koefisien regresi Promosi Jabatan ( $X_2$ ) sebesar 0,800 yang berarti jika skor pada variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,800. Dan sebaliknya apabila Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terjadi penurunan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,800.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan

memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan, sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,049	2,810		2,865	,006
	Lingkungan Kerja	,257	,126	,276	2,037	,046
	Promosi Jabatan	,574	,128	,606	4,466	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien persamaan regresi berganda sebagai berikut:

- Koefisien sebesar 8,049 yang berarti jika skor pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya tetap sebesar 8,049.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,257 yang berarti jika skor pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,257. Dan sebaliknya apabila Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terjadi penurunan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,257.
- Koefisien regresi variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) 0,574 yang berarti jika skor pada variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,574. Dan sebaliknya apabila Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terjadi penurunan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,574.

Persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, dapat dijelaskan bahwa variabel yang paling berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel Promosi Jabatan yang memiliki nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan Lingkungan Kerja.

## Uji Korelasi

**Tabel 4. Hasil Korelasi Linier Sederhana Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,631	4,599

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2024

Dari tabel 4 yang dihasilkan dari pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 26, maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,798. Bila kita lihat dalam tingkat hubungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat.

**Tabel 5. Hasil Korelasi Linier Sederhana Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 <sup>a</sup>	,712	,707	4,100

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2024

Dari tabel 5 yang dihasilkan dari pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan SPSS versi 26, maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) antara variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,844. Bila kita lihat dalam tingkat hubungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat kuat.

**Tabel 6. Hasil Korelasi Linier Berganda Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 <sup>a</sup>	,731	,722	3,993
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji korelasi linier berganda diperoleh nilai R dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,855 hubungan sangat kuat.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,631	4,599
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, dengan melihat R-Square dapat diketahui nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,637 atau 63,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,7% dan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Parsial Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 <sup>a</sup>	,712	,707	4,100
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan				

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas, dengan melihat R-Square dapat diketahui nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,712 atau 71,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,2% dan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Simultan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 <sup>a</sup>	,731	,722	3,993
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas, dengan melihat R Square (Koefisien Determinasi Simultan) sebesar 0,731 yang artinya pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,1% dan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Hasil Uji t (Secara Parsial)

**Tabel 10. Hasil Pengujian Signifikan Hipotesis Secara Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,049	2,810		2,865	,006
	Lingkungan Kerja	,257	,126	,276	2,037	,046
	Promosi Jabatan	,574	,128	,606	4,466	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel 10 hasil uji parsial (uji t) variabel Lingkungan Kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,037 dengan nilai signifikansi 0,046 < 0,05 dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) dengan ketentuan  $df = n - k$  atau  $DK = 60 - 2 = 58$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 2,002. Jadi dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,037 > 2,002), maka  $H_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan tabel 10 hasil uji parsial (uji t) variabel Promosi Jabatan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,466 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) dengan ketentuan  $df = n - k$  atau  $DK = 60 - 2 = 58$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 2,002. Jadi dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,466 > 2,002), maka  $H_{a2}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.

### Hasil Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 11. Hasil Uji F Simultan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2474,278	2	1237,139	77,602	,000 <sup>b</sup>
	Residual	908,706	57	15,942		
	Total	3382,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS versi 26 yang telah diolah, 2024

Berdasarkan tabel 11 hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$  ( $77,602 > 3,16$ ) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan hasil perhitungan uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh persamaan sebagai berikut  $Y = 10,568 + 0,743X_1 + e$ . Dari hasil uji korelasi sederhana antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,798. Bila kita lihat dalam tingkat hubungan korelasi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat. Hasil uji koefisien determinasi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai R-square sebesar 0,637 atau 63,7%.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan uji parsial di peroleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,037 dengan nilai  $t$  tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikan 0,046 < 0,05. Maka  $H_{a1}$



diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikarenakan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Oleh karena itu kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan bekerjasama tim akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian dari (Arista, 2020), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia dan (Taghulihi, 2020), dengan judul Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan McDonald's Manado). Dimana pada penelitian tersebut menyimpulkan hal yang sama, telah menunjukkan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh persamaan sebagai berikut  $Y = 9,847 + 0,800X_2 + e$ . Dari hasil uji korelasi sederhana antara variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,844. Bila kita lihat dalam tingkat hubungan korelasi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat kuat. Hasil uji koefisien determinasi Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai R-square sebesar 0,712 atau 71,2%.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan uji parsial di peroleh nilai t hitung sebesar 4,466 dengan nilai t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a2}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Harga ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikarenakan promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang menuntut hak, status, penghasilan semakin besar dan menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Oleh karena itu dengan adanya penilaian dalam promosi jabatan kepada karyawan agar ketika dipromosikan ke jabatan lebih tinggi dari sebelumnya, karyawan yang dipromosikan akan bisa bertanggung jawab yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian dari (Haryati, 2021), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Indralaya Ogan Ilir dan (Rani, 2022), dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Departemen F&B Service di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. Dimana pada penelitian tersebut menyimpulkan hal yang sama, telah menunjukkan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil dari uji analisis regresi berganda variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan sebagai berikut  $Y = 8,049 + 0,257X_1 + 0,574X_2 + e$ . Dari hasil uji korelasi berganda antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar  $R = 0,855$  maka dapat di simpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil uji koefisien determinasi antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai R-square sebesar 0,731 atau 73,1%.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan dari uji F di peroleh nilai Fhitung sebesar 77,602 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan menunjukkan angka di bawah 5% atau 0,05. Dengan ini nilai Ftabel sebesar 3,16 dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Antara karyawan dengan perusahaan harus memiliki hubungan baik yang saling menguntungkan satu sama lain dan karyawan melaksanakan kewajibannya dengan cara menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Karena lingkungan kerja dan promosi jabatan pada semestinya dapat meningkatkan kinerja yang memuaskan. Kolaborasi antara lingkungan kerja dan promosi jabatan diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal penelitian dari (Supriaddin, 2020), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe dan (Simbolon, 2020), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kesuma Jaya Medan. Dimana pada penelitian tersebut menyimpulkan hal yang sama, telah menunjukkan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hal ini di dasarkan pada hasil uji t bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,037 > 2,002$ ), sedangkan signifikansinya hasil  $0,046 (< 0,05)$ . Maka  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan.
2. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hal ini di dasarkan pada hasil uji t bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,466 > 2,002$ ), sedangkan signifikansinya hasil  $0,000 (< 0,05)$ . Maka  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan.
3. Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di dasarkan pada hasil F yang dilakukan, didapat hasil  $F_{hitung}$  sebesar 77,681 yang kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,13. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $77,602 > 3,16$ ) dengan taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_{a3}$  diterima artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada McDonald's BSD Sunburst Kota Tangerang Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arista, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Fastfood Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(7), 1074-1087.

- Azizah, S., N. (2021). *Manajemen Kinerja. Edisi (Cetakan ke-1)*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Manajemen.
- Burhannudin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191-225.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Edison, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ketiga)*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Eri, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Firmansyah, A. (2019). *Manajemen*. Jakarta: Penerbit PMN.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 5–10.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A., Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Haryati, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Indralaya Ogan Ilir. *Jurnal Kompetitif*, 1(1), 1–23.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi (Cetakan ke-1)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kristina, N., & Wahna, W. (2019). *MANSKILL: Managerial Skill*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Mangkunegara, P., A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Jurnal Menara Ilmu*, XV(01), 95–106.
- Nurdiansyah, H., & Robbi, S., R. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Nurjanah, M. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Tetap Non-Manager Bank BJB Kantor Cabang Kuningan). *Jurnal Manajemen*, 1(1), 74-97.
- Palupiningtyas, D. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan di Restoran S2 Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 109-117.
- Priansa, D., J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rani, N. K. T. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Departemen F&B Service di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-12.
- Rofiq, N. H. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sentanu, I. N. T. M. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Pizza Hut Sunset Road Point. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(12), 3469–3487.
- Simbolon, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kesuma Jaya Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 20(2), 187-201.
- Siswanto, E. (2019). *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi, Jabatan dan Mapan Finansial*. Jakarta: PT Penerbit Laksana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-dua puluh delapan)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 616–637.
- Taghulihi, A. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan McDonald's Manado). *Productivity*, 1(3), 215–221.
- Zainul, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191.