

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat Divisi Umum Dan Aset Properti

Adi Dwi Laksono¹, Aswin Naldi Sahim², Irawan R. D Budianto³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

E-mail Korespondensi : adi.laksono@gmail.com

Submitted: 25th Nov 2025 | **Edited:** 17th Dec 2025 | **Issued:** 01st January 2026

Cited on: Laksono, A. D., Sahim, A. N., & Budianto, I. R. D. (2026). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat Divisi Umum Dan Aset Properti. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(1), 250-257.

ABSTRACT

The work environment and possibilities for professional growth have an impact on employee performance, which is a crucial component of organizational effectiveness. In reality, a number of workers at the General Affairs and Property Assets Division of PT PLN (Persero) Head Office believe that the promotion process and work environment have not adequately encouraged peak performance. The purpose of this study is to examine the partial and concurrent impacts of job promotion and the workplace on employee performance. The study used associative and descriptive methodologies in a quantitative manner. A census sample technique was used, and all 65 employees made up the population. Multiple linear regression and correlation analysis, both supported by SPSS software, were used to analyze the data. The results show that the work environment has a positive and strong effect on employee performance with a correlation coefficient of 0.652, while job promotion also has a positive and strong effect with a correlation coefficient of 0.655. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance, as indicated by an R value of 0.751 and an R square of 0.564. These findings indicate that improvements in the work environment and transparent promotion practices play an important role in enhancing employee performance.

Keywords : Work Environment, Job Promotion, Employee Performance, Human Resources, Organization

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks, sumber daya manusia adalah aset strategis bagi organisasi. Kesuksesan organisasi tidak hanya bergantung pada seberapa canggih sistem kerjanya, tetapi juga seberapa baik pekerjanya melakukan tugas organisasi secara langsung. Akibatnya, perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan bekerja secara berkelanjutan dan optimal.

Lingkungan kerja menjadi salah satu komponen penting yang memengaruhi seberapa baik seorang pekerja melakukan pekerjaan mereka. Kondisi fisik dan nonfisik di mana karyawan bekerja, seperti tata ruang, pencahayaan, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan, serta hubungan kerja antar karyawan, termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan fokus pegawai dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas kinerja (Aria & Atik, 2022; Arianto, 2021).

Promosi jabatan, selain lingkungan kerja, meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penghargaan organisasi terhadap kinerja, kompetensi, dan kontribusi pegawai dianggap sebagai promosi jabatan. Pegawai memiliki kesempatan untuk promosi jabatan, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan potensi mereka, meningkatkan tanggung jawab mereka, dan memperluas pengalaman kerja mereka. Promosi yang tidak berdasarkan kinerja dapat menurunkan motivasi dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, sistem promosi yang objektif dan transparan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja secara konsisten (Dinar, 2022; Kasmir, 2020).

Hasil studi sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan promosi jabatan memengaruhi seberapa baik seorang pekerja bekerja. Subawa dan Telagawath (2021) dan Siskawati dan Rahman (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sistem promosi jabatan yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan kinerja kerja pegawai. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada konteks organisasi daerah atau unit operasional tertentu, sehingga hasilnya belum sepenuhnya menggambarkan kondisi organisasi berskala nasional dengan karakteristik birokrasi yang kompleks.

Sebagai perusahaan milik negara yang bertanggung jawab strategis untuk menyediakan energi listrik di negara ini, PT PLN (Persero) menghadapi masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di kantor pusat. Pegawai Divisi Umum dan Aset Properti harus berkontribusi secara efektif pada operasi pendukung organisasi. Tetapi pegawai masih percaya bahwa sistem promosi jabatan dan lingkungan kerja belum sepenuhnya mencerminkan prestasi, objektivitas, dan pengalaman yang

dihasilkan. Kondisi ini dapat berdampak pada tingkat prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam konteks organisasi pusat PT PLN (Persero), khususnya Divisi Umum dan Aset Properti, pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai harus menjadi subjek penelitian tambahan. Penelitian ini penting untuk memberikan bukti empiris yang relevan serta memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada organisasi besar dan terstruktur.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, (2) menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai, dan (3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai PT PLN (Persero) Kantor Pusat Divisi Umum dan Aset Properti.

LANDASAN TEORI

Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2020), prestasi kerja tidak hanya diukur dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dan beradaptasi dengan kebutuhan perusahaan. Prestasi kerja merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan pegawai dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan kontribusi nyata pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2020), kemampuan seseorang, motivasi untuk bekerja, dan dukungan di tempat kerja memengaruhi produktivitas. Jika karyawan memiliki kemampuan yang cukup tetapi bekerja dalam lingkungan yang tidak mendukung, mereka cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan lebih buruk. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem dan kondisi kerja yang mampu mendorong pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka, baik secara langsung maupun tidak

langsung, disebut lingkungan kerja. Ada dua jenis lingkungan kerja: yang fisik dan yang nonfisik. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan nonfisik mencakup hubungan kerja, komunikasi, dan iklim organisasi, sedangkan lingkungan fisik mencakup kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan keamanan.

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan tenang. Ini dapat membantu mereka menjadi lebih fokus dan bersemangat di tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan stres di tempat kerja dan menurunkan kinerja karyawan (Nitisemito, 2020). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi kontemporer, pengelolaan lingkungan kerja merupakan bagian penting dari rencana.

Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah proses pemindahan seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi dengan lebih banyak tanggung jawab, wewenang, dan kompensasi. Promosi jabatan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan kemampuan mereka (Mondy & Martocchio, 2020).

Pegawai akan lebih percaya pada perusahaan jika ada sistem promosi jabatan yang adil dan transparan. Sebaliknya, promosi yang tidak didasarkan pada kompetensi dan prestasi kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan, penurunan motivasi, dan dampak negatif pada prestasi kerja pegawai (Armstrong & Taylor, 2020).

METODE PENELITIAN

Pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan dipelajari melalui pendekatan kuantitatif yang menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Pegawai di Divisi Umum dan Aset Properti Kantor Pusat PT PLN (Persero) adalah subjek penelitian. Penelitian ini menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan dengan menggunakan teknik sampel jenuh (census), yang digunakan pada 65 karyawan. Metode ini digunakan untuk mendapatkan gambaran empiris yang akurat tentang bagaimana variabel berinteraksi dalam lingkungan yang relatif homogen (Sugiyono, 2019; Creswell & Creswell, 2021).

Untuk mengumpulkan data, kuesioner terstruktur digunakan, yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Variabel lingkungan kerja diukur melalui aspek kondisi fisik dan nonfisik lingkungan kerja, variabel promosi jabatan

diukur melalui kejelasan kriteria, keadilan, dan peluang pengembangan karier, sedangkan variabel prestasi kerja diukur melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan ketepatan dan konsistensi pengukuran sebelum dilakukan analisis lebih lanjut (Hair et al., 2019; Sekaran & Bougie, 2020).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Pengujian hubungan dan pengaruh antarvariabel dilakukan melalui analisis korelasi dan regresi linear berganda. Uji signifikansi dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F pada tingkat signifikansi 5%. Seluruh proses analisis data didukung oleh perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 28 untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi pengolahan data (Field, 2020).

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian diperoleh melalui pengolahan data kuesioner dari 65 responden pegawai PT PLN (Persero) Kantor Pusat Divisi Umum dan Aset Properti. Analisis data penelitian menggunakan perangkat lunak SPSS versi 28 dengan menggunakan uji korelasi dan regresi linear berganda.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan kuat terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,652 lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,425 menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berkontribusi sebesar 42,5% terhadap variasi prestasi kerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 4,363 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap variabel promosi jabatan menunjukkan adanya pengaruh positif dan kuat terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,655, yang berarti lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,240. Nilai koefisien determinasi (r^2)

sebesar 0,429 mengindikasikan bahwa promosi jabatan memberikan kontribusi sebesar 42,9% terhadap prestasi kerja pegawai secara parsial. Nilai t hitung sebesar 4,428 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 menegaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis regresi secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 40,036 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,75 pada tingkat signifikansi 5%. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,751 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,564 mengindikasikan bahwa sebesar 56,4% variasi prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan promosi jabatan secara simultan, sedangkan 43,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja memengaruhi kinerja pekerja secara positif dan signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa memiliki lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memungkinkan aktivitas dapat meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Robbins dan Judge (2021), yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Subawa dan Telagawath (2021), yang menemukan bahwa lingkungan tempat kerja secara signifikan berkontribusi pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari karyawan sektor publik.

Selain itu, terbukti bahwa promosi jabatan memengaruhi prestasi kerja pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem promosi jabatan yang adil dan berdasarkan kinerja dapat menjadi faktor utama yang mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Pegawai yang melihat peluang kerja yang jelas cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka. Hasil ini mendukung Armstrong dan Taylor (2020), yang berpendapat bahwa promosi jabatan adalah cara yang efektif untuk mendorong karyawan dalam manajemen SDM. Studi ini juga mendukung klaim

Mondy dan Martocchio (2020) bahwa promosi jabatan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Secara simultan, lingkungan kerja dan promosi jabatan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai tidak dapat dicapai secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara perbaikan kondisi kerja dan pengelolaan karier pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dessler (2020) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi faktor lingkungan organisasi dan sistem pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, organisasi perlu mengelola kedua aspek tersebut secara bersamaan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja adalah komponen penting yang memengaruhi prestasi kerja pegawai PT PLN (Persero) Kantor Pusat Divisi Umum dan Aset Properti. Sebuah lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun nonfisik, telah terbukti mampu membuat karyawan merasa lebih nyaman dan lebih termotivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Hasilnya menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja tidak hanya membantu aktivitas di tempat kerja tetapi juga dapat membantu secara strategis meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, telah terbukti bahwa promosi jabatan yang adil dan berbasis kinerja mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Jika ada kesempatan pengembangan karier yang jelas, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras, meningkatkan kemampuan mereka, dan mencapai hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan bukan sekadar proses administratif, melainkan bagian dari sistem motivasi yang berpengaruh langsung terhadap perilaku dan prestasi kerja pegawai.

Secara bersama-sama (simultan), promosi jabatan dan lingkungan kerja memengaruhi prestasi kerja karyawan. Jika perusahaan memperbaiki lingkungan kerja secara teratur dan menerapkan sistem promosi jabatan yang adil dan adil, akan lebih mungkin untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, karena penelitian ini

hanya memeriksa dua variabel, ada unsur lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang memengaruhi kinerja kerja karyawan, penelitian lebih lanjut harus melihat variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aria, B., & Atik, F. (2022). *Lingkungan kerja prima dalam perspektif bisnis modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arianto, A. (2021). *Manajemen pelayanan: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Atmawati, S., & Wahyudin, A. (2020). *Manajemen strategi prestasi kerja pegawai*. Yogyakarta: Andi.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Dinar, A. (2022). *Promosi jabatan: Teori dan aplikasinya dalam bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Field, A. (2020). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). London: Sage Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Hampshire: Cengage Learning.
- Kasmir. (2020). *Manajemen pelayanan jasa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riyanto, & Tunjungsari. (2020). *Prestasi kerja pegawai dan loyalitas organisasi*. Surabaya: Universitas Airlangga Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Chichester: Wiley.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siskawati, & Rahman. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan inovasi terhadap prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 112-123.
- Subawa, K. A., & Telagawath. (2021). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 45-56.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.