

JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

VOLUME 16 NOMOR 1, APRIL 2023

ANALISIS PENGARUH *JUSTICE* (ADIL & JUJUR), *ESTEEM* (PELAYANAN TERBAIK) DAN *FINISHING TOUCH* (SENTUHAN AKHIR) TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN PERAWATAN RAMBUT *BARBERSHOP* (*BARBERBOX* KELAPA GADING DAN *BARBERBOX* SENAYAN, JAKARTA)

✎ *Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Fery Hernaningsih, Rica Bella Pertiwi*

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAYANAN GANGGUAN PT. PLN (PERSERO) ULP BATURAJA

✎ *Rosmala Dewi, Rr Dimas Veronica Priharti, Feby Andrian*

PENGARUH PENGELUARAN PER KAPITA TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI PULAU SUMATERA PERIODE 2018 - 2021

✎ *Ali Akbar, Andri Irawan, Agung Dwi Wijaya*

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP

✎ *Erfin Mardalena, Dyah Ayu Putriani, Nourma Wulanda, Bayu Yulianto*

PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATA

✎ *Darman Syafe'i, Titie Syahnaz Natalia, Saifulloh Ibrahim*

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) BATURAJA TAHUN 2014-2020

✎ *Tati Herlina, Fitrilia Dwiyani Putri, Efriyanti*

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MUARADUA

✎ *Palupi Indah Sari, Astuti, Riki Adriant, Muznah*

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA

✎ *Noviansyah, Hilmi Wiranawata, Linda Kurniawati*

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 16 Nomor 1, April 2023

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
NOVEGYA RATIH PRIMANDARI, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ALI AKBAR, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinanti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Ketua: TATI HERLINA, S.E., M.Si.
Anggota: Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. YUNITA SARI, S.E., M.Si.;
NAZIPAWATI, S.E., M.Si.; ROSMALA DEWI, S.E., M.Si.; EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

Ketua: MUHAMAD MARDIANSYAH, S.E., M.Si.;
Anggota: RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.;
ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Sirkulasi dan Distribusi :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.; SERLYANA, S.Pd.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>
Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id
Contact Persons: - Ali Akbar, S.E., M.Si. (082280867188);
- Tati Herlina, S.E., M.Si. (083164895936)

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.
Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

EKONOMIKA

Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Volume 16 Nomor 1, April 2023

DAFTAR ISI

HAL.

1. ANALISIS PENGARUH JUSTICE (ADIL & JUJUR), ESTEEM (PELAYANAN TERBAIK) DAN FINISHING TOUCH (SENTUHAN AKHIR) TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN PERAWATAN RAMBUT BARBERSHOP (BARBERBOX KELAPA GADING DAN BARBERBOX SENAYAN, JAKARTA)
Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Fery Hernaningsih, Rica Bella Pertiwi 1 - 19
2. PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAYANAN GANGGUAN PT. PLN (PERSERO) ULP BATURAJA
Rosmala Dewi, Rr Dimas Veronica Priharti, Feby Andrean 20 - 36
3. PENGARUH PENGELUARAN PER KAPITA TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI PULAU SUMATERA PERIODE 2018-2021
Ali Akbar, Andri Irawan, Agung Dwi Wijaya 37 - 49
4. PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP
Erfin Mardalena, Dyah Ayu Putriani, Nourma Wulanda, Bayu Yulianto 50 - 63
5. PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATA
Darman Syafe'i, Titie Syahnaz Natalia, Saifulloh Ibrohim..... 64 - 73
6. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) BATURAJA TAHUN 2014-2020
Tati Herlina, Fitriilia Dwiyani Putri, Efriyanti 74 - 92
7. PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MUARADUA
Palupi Indah Sari, Astuti, Riki Adriant, Muznah 93 - 110
8. PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA
Noviansyah, Hilmi Wiranawata, Linda Kurniawati 111 - 128

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP

[Erfin Mardalena], [Dyah Ayu Putriani], [Nourma Wulanda], Bayu Yulianto
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
[vivinmardalena@gmail.com], [dyahayujuvedona@gmail.com],
[wulandanourma18@gmail.com]

ABSTRACT

This research discussed the influence of Job Promotion and Work Stress on Employees' Loyalty of PT. Minanga Group. The data collection technique used in this research was through the distribution of questionnaires. The population was 68 people. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the results of partial analysis, there was an influence of Job Promotion on Employees' Loyalty of PT. Minanga Group with a t-count value of 4,771. The Work Stress variable had an influence on the loyalty of employees of PT. Minanga Group with a t-count value of 4,738. Simultaneously, it was found that there was an influence of Job Promotion and Work Stress on Employees' Loyalty of PT. Minanga Group. The coefficient of determination (R²) obtained was 0.860. This meant that the contribution of the influence of Job Promotion and Work Stress on Employees' Loyalty of PT. Minanga Group was 86% while the remaining 14% was influenced by other variables outside of this research such as Bonus, Work Environment, Work Facilities (Jusuf, 2021:49).

Keywords: *Job Promotion, Work Stress, Employees Loyalty*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, aset penting tersebut harus ditingkatkan secara maksimal sehingga akan terwujud tenaga kerja yang optimal. Supaya aset perusahaan tersebut

dapat memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas tinggi kepada perusahaan, sering kali sumber daya manusia ini perlu di perhatikan bahkan perlu untuk dijaga kelangsungannya selama bekerja untuk perusahaan.

PT. Perkebunan Minanga Group adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak di bidang

pengelolaan perkebunan kelapa sawit. Lokasi perusahaan ini berada di kotaBaturaja, di Provinsi Sumatera Selatan. Selain bergerak dalam perkebunan kelapa sawit, PT. Perkebunan Minanga Group juga bergerak dalam bidang pengelolaan minyak sawit mentah (CPO) maupun minyak inti sawit (CPKO). Minanga Group memiliki dua pabrik kelapa sawit (PKS) yang telah dioperasikan. Pabrik kelapa sawit yang dimiliki PT. Perkebunan Minanga Ogan tersebut adalah pabrik kelapa sawit Sei Ogan Mill (PKS 1 SOGM) yang telah beroperasi sejak tahun 1987 dan pabrik kelapa sawit Sei Nai Mill (PKS 2 SENM) yang mulai beroperasi sejak tahun 2013. PT. Perkebunan Minanga Ogan melakukan operasional kerja yang meliputi beberapa aktivitas di dua bidang yakni bidang perkebunan kelapa sawit dan juga bidang industri pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit yang dilakukan di pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Minanga Ogan.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu antara lain kepuasan kerja, fasilitas kerja atau insentif, lingkungan kerja dan

pengembangan karir atau promosi jabatan. Menurut Enny (2019:84) promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja pada suatu bidang tugas yang lebih baik, di bandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggungjawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau tunjangan. Dengan adanya target promosi karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta menambah loyalitas (kesetiaan) perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan maka akan dapat menjadikan karyawan semangat dan dapat membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan atau organisasi.

Selain promosi jabatan terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja yang tinggi dan berlebihan dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan. Karyawan yang merasa stres cenderung ingin merasa berpindah tempat karena merasa beban perkerjaan terlalu berat

sehingga berdampak terhadap loyalitas (kesetiaan) karyawan. Mangkunegara (2015:157) mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan, frustrasi dalam kerjanya. Hal inilah mengapa manajer perusahaan penting untuk mengelola karyawan dengan baik untuk menghindari stress kerja yang bias berdampak pada produksi dan loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Promosi Jabatan

Menurut Afifudin (2019:219) promosi jabatan adalah kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk berkerja lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu

perkerjaan di lingkungan perusahaan. Dengan adanya target promosi karyawanakan merasa dihargai, diperhatikan, di butuhkan dan di akui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta mempertinggi loyalitas (kesetiaan) perusahaan.

Menurut Wahyudi (di kutip di, Haras 2020:370) Indikator promosi jabatan yaitu antara lain:

a. Loyalitas

Hal pertama yang dinilai dalam promosi adalah kesetiannya terhadap organisasi, apa artinya? Pegawai selalu mendukung dan ikut serta mensukseskan kebijakan-kebijakan perusahaan.

b. Prestasi kerja

Selain setia, pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang baik

c. Kompetensi

Pegawai memiliki kompetensi pada bidang jabatan baru yang akan didelegasikan

d. Pengalaman masa kerja.

Memiliki masa kerja yang cukup.

e. Kepribadian.

Memiliki kepribadian yang baik (interaksi dan komunikasi)

Stres Kerja

Mangkunegara (2015:157) mengemukakan Stres kerja adalah Perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penyebab stress kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab konflik kerja, perbedaan nilai anta rkaryawan, denganpimpinan yang frustrasi dalam kerjanya. Tingkat stres yang tinggi pada seorang karyawan di tempat kerja dapat berpengaruh negative apabila memberikan dampak yang menurun pada produktivitas karyawan.

Sunyonto mengemukakan (2018:217) ada beberapa indikator– indikator stress kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penyebab fisik
2. Beban kerja
3. Sifat perkerjaan
4. Kebebasan
5. Kesulitan

Loyalitas Kerja

Dalam Hasibuan (dikutip di, Harras 2020:44) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggungjawab. Dalam Harras (2020:53) mengukur loyalitas kerja dapat menggunakan beberapa indicator sebagai berikut:

- a. Tingkat kepatuhan.
- b. Tingkat semangat kerja.
- c. Tingkat kinerja (hasil kerja).
- d. Tingkat keterlibatan

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada PT. Minanga Group terutama pada pabrik 2 *SENM* PT. Minanga Group. Variabel yang diteliti meliputi Promosi Jabatan dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada perusahaan tersebut.

Data dan Sumber Data

Menurut Sujarweni (2015:156) data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang bersumber dari penyebaran kuesioner, atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang bersumber dari perusahaan, bahan-bahan dokumentasi serta artikel-artikel yang dibuat oleh pihak ketiga (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu daftar karyawan Pabrik 2 PT. Minanga Group. Menurut Arikunto (2019:172) sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik

pertanyaan tertulis maupun lisan.

Populasi

Populasi menurut Sujarweni (2015:80) adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-bendaalam yang lain. Populasi yang akan diambil adalah karyawan Pabrik 2 PT. Minanga Group yaitu sebanyak 68 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam SPSS versi 26 alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi *Pearson* dan metode *Coreccted item total corelation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Coreccted item total corelation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid r_{tabel} dicari dengan rumus $df = n - 2$ atau $68 - 2 = 66$ lihat pada tabel dengan taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0.2387.

Tabel.1
Tabel Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Promosi jabatan(X1)			
Pernyataan1	0.465	0.2387	Valid
Pernyataan2	0.404	0.2387	Valid
Pernyataan3	0.527	0.2387	Valid
Pernyataan4	0.591	0.2387	Valid
Pernyataan5	0.526	0.2387	Valid
Pernyataan6	0.522	0.2387	Valid
Pernyataan7	0.463	0.2387	Valid
Pernyataan8	0.439	0.2387	Valid
Pernyataan9	0.728	0.2387	Valid
Pernyataan10	0.753	0.2387	Valid
Pernyataan11	0.590	0.2387	Valid
Pernyataan12	0.661	0.2387	Valid
Pernyataan13	0.568	0.2387	Valid
Pernyataan14	0.551	0.2387	Valid
Pernyataan15	0.461	0.3440	Valid
Streskerja(X2)			
Pernyataan1	0.375	0.2387	Valid
Pernyataan2	0.396	0.2387	Valid
Pernyataan3	0.562	0.2387	Valid
Pernyataan4	0.362	0.2387	Valid
Pernyataan5	0.575	0.2387	Valid
Pernyataan6	0.668	0.2387	Valid
Pernyataan7	0.734	0.2387	Valid
Pernyataan8	0.510	0.2387	Valid
Pernyataan9	0.759	0.2387	Valid
Pernyataan10	0.721	0.2387	Valid
Pernyataan11	0.446	0.2387	Valid
Pernyataan12	0.408	0.2387	Valid
Pernyataan13	0.553	0.2387	Valid
Pernyataan14	0.294	0.2387	Valid
Pernyataan15	0.537	0.2387	Valid

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
LoyalitasKerja(Y)			
Pernyataan1	0.665	0.2387	Valid
Pernyataan2	0.567	0.2387	Valid
Pernyataan3	0.747	0.2387	Valid
Pernyataan4	0.602	0.2387	Valid
Pernyataan5	0.789	0.2387	Valid
Pertanyaan6	0.755	0.2387	Valid
Pernyataan7	0.714	0.2387	Valid
Pernyataan8	0.708	0.2387	Valid
Pernyataan9	0.704	0.2387	Valid
Pernyataan10	0.363	0.2387	Valid
Pernyataan11	0.396	0.2387	Valid
Pernyataan12	0.747	0.2387	Valid

Sumber:DataPrimer,2022(Diolah)

Uji Reliabilitas

Tabel .2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi		
Promosi jabatan (X ₁)	0.886	Reliabel
Stres kerja (X ₂)	0.876	Reliabel
LoyalitasKerja (Y)	0.912	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas *Cronbach* >0,8 maka kuesioner didapatkan seluruh variable adalah realibel dengan kriteria baik. penelitian memiliki nilai *Alpha*

Uji Normalitas

Tabel .3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84474769
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.042
	Negative	-.034
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Pada tabel 3 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 Uji memiliki nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel .4
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Promosi Jabatan	.214	4.678
	StresKerja	.214	4.678

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil penghitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu Promosi jabatan (X_1) sebesar 4.678, Stres kerja (X_2) sebesar 4.678 dan nilai *tolerance* Promosi jabatan (X_1) sebesar 0.214, Streskerja(X_2)

sebesar 0.214. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.10. demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel.5
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.296	.892		1.453	.151
	Promosi Jabatan	.043	.055	.206	.778	.440
	StresKerja	-.015	.057	-.068	-.255	.800

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Dari tabel 5. Nilai signifikan > 0.05 pada variabel promosi jabatan 0.440 dan pada variabel stress kerja 0.800 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

KoefisienDeterminasi

Tabel .6
Uji KoefisienDeterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.856	2.88818

Sumber : Data Primer, 2021 (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.860. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh promosi jabatan dan stres kerja terhadap

Loyalitas Kerja sebesar 86% sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain penelitian ini yaitu Bonus, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Menurut Jusuf (di kutip Abdullah 49:2021).

Hasil Uji Simultan

Tabel. 7
Hasil Pengujian Secara Bersama – Sama

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3328.219	2	1664.109	199.495	.000 ^b
Residual	542.203	65	8.342		
Total	3870.422	67			

Sumber : Data Primer, 2021(Diolah)

Berdasarkan pada tabel 7 atau F tes, didapatkan F_{hitung} sebesar 199.4. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel di peroleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan ($df_2 = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha =$

5% didapat F_{tabel} 3.14. Jadi F_{hitung} $199.4 > F_{tabel}$ 3.14 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan promosi jabatan dan stress kerja terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Minanga Group.

Hasil Uji Parsial

Tabel .8
Hasil Pengujian Secara Parsial (t-test)

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	-1.989	.051
	Promosi Jabatan	4.771	.000
	StresKerja	4.738	.000

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 8 diperoleh koefisien t-hitung variabel Promosi jabatan sebesar 4.771, Stres kerjas ebesar 4.738, kemudian nilai t-

tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0.05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 1.99714.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 9.
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-2.937	1.476	
	Promosi Jabatan	.435	.091	.479
	StresKerja	.447	.094	.476

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

$$Y = -2.937 + 0.435X_1 + 0.447X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai -2.937, menunjukkan bahwa jika Promosi jabatan (X_1) dan Stres kerja (X_2) sama dengan nol maka Loyalitas Kerja (Y) menurun sebesar 2.937.
- Koefisien regresi Promosi jabatan (X_1) sebesar 0.435 artinya jika Promosi jabatan (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan,

maka Loyalitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.435 dengan asumsi variable Stres kerja (X_2) tetap.

- Koefisien regresi Stres kerja (X_2) sebesar 0.447 artinya jika Stres kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Loyalitas Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.447 dengan asumsi variabel Promosi jabatan (X_1) tetap

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t ada pengaruh promosi jabatan (X_1) terhadap Loyalitas Kerja karyawan (Y) pada PT. Minanga Group dengan angka t_{hitung} sebesar (4.738) dan t_{tabel} (1.997). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal Ini didukung dengan teori yang menyatakan dengan adanya promosi jabatan bagi para karyawan memberikan dampak yang baik bagi organisasi tentunya karyawan akan semakin loyal jika pihak manajemen dapat memperhatikan promosi jabatan mereka. Menurut Djodiismanto (Purba,2017:85) bahwa salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas adalah dengan cara memberikan perhatian khusus pada karyawan, dimana ini bias diimplementasikan dengan cara menaikkan jabatan dan meningkatkan gaji para karyawan. Promosi jabatan sebagai pemicu para karyawan untuk bersikap loyal terhadap organisasi dan pada ujungnya karyawan akan merasakan senang terhadap pekerjaan. Penelitian ini di dukung juga dengan

penelitian Isnaini (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri, dan mendapatkan hasil penelitian: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Michael, dkk yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan dan *Reward* Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Esa Sentosa Abadi Indonesia Medan, PURIBERSAMA, Jurnal Publikasi Riset Bersama Dosen dan Mahasiswa, Vol.1, No.1, Tahun 2021. Hasil Penelitian bahwa secara simultan Promosi Jabatan dan *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Esa Sentosa Abadi Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t juga menunjukkan

ada pengaruh stress kerja terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Minanga Group dengan angka t_{hitung} sebesar (4.738) dan t_{tabel} (1.997). Demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini didukung oleh teori menurut Mangkunegara (2015:157) mengemukakan stress kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penyebab stress kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, dll. Tingkat stress yang tinggi terhadap seorang karyawan ditempat kerja dapat berpengaruh negatif, apabila tidak di atasi dan di selesaikan dapat memberikan dampak menurunnya loyalitas karyawan. Berdasarkan teori dari Gehee (2012) menyatakan bahwa masalah stress kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan stress kerja karyawannya, karena karyawan merupakan asset berharga bagi perusahaan yang merupakan factor penting untuk mencapai tujuan suatu

organisasi. Jika stress kerja karyawan tinggi, maka dikhawatirkan loyalitas karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kholilul Kholik yang berjudul *Pengaruh Job Stres (Stres Kerja) Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja pada PT. Adira Finance Medan*, Forum Ekonomi dan Sosial Ke-1 2017, Semarang, 10 Oktober Tahun 2017. Hasil Penelitian pada pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa stressor individu, stressor kelompok dan stressor organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja dan untuk hipotesis kedua loyalitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Promosi jabatan dan stress kerja memegang peranan penting bagi loyalitas kerja karyawan PT. Minanga Groub. Dengan adanya promosi jabatan tentu saja akan meningkatkan produktivitas dan juga meningkatkan loyalitas kerja karyawan sehingga bermanfaat terhadap perusahaan. Secara simultan variable promosi jabatan dan stress kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat

dari table ANOVA yang menunjukkan F hitung $199.4 > F_{tabel} 3.14$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, dengan begitu dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh promosi jabatan dan stress kerja terhadap loyalitas kerjakaryawan PT. Minanga Group. Koefisien Determinasi (R^2) yang di peroleh dari hasil penelitian sebesar 0.860. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh promosi jabatan dan stress kerja terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar 86% sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh variable lain penelitian ini yaitu Bonus, lingkungan kerja, fasilitas kerja menurut Jusuf (dikutip Abdullah 49:2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Secara parsial variable promosi jabatan memiliki nilai t hitung sebesar $(4.771) > t_{tabel} (1.997)$ maka promosi jabatan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Minanga Group. Sedangkan variable stress kerja memiliki nilai t hitung sebesar $(4.738) > t_{tabel}$

(1.997) maka dapat di simpulkan ada pengaruh stress kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Minanga Group.

2. Secara simultan di dapatkan nilai f hitung sebesar $(199.4) > f_{hitung}$ sebesar (3.14) maka secara simultan ada pengaruh promosi jabatan dan stress kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Minanga Group
3. Hasil koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.860. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh promosi jabatan (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) sebesar 86% sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel lain penelitian ini yaitu bonus, lingkungan kerja, fasilitas kerja, menurut Jusuf (di kutip Abdullah 49:2021)

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Di harapkan PT. Minanga Group agar dapat memperhatikan dan mempertahankan jenjang promosi jabatan yang ada pada perusahaan tersebut. Agar karyawan dapat merasa puas dalam berkerja dan

dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta dapat menambah loyalitas atau kesetiaan karyawan

2. Diharapkan agar PT. Minanga Group dapat mengontrol stres yang ada pada karyawan, dengan cara lebih memperhatikan fasilitas – fasilitas dan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, agar karyawan tidak merasakan stress dalam berkerja dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lebih beragam dan objek yang berbeda lagi agar mendapat hasil penelitian yang bervariasi dan lebih akurat

DAFTAR PUSTAKA

Afandi,P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Nusa Media Yogyakarta

Arikunto,S.2013.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

Isnaini, D. N. *Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan*.

Jabid, Abdullah. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Jakarta : CV Literasi Nusantara Abadi.

Mangkunegara,A.P.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Purba,

Sukarma dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon :Insania.

Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta :Pustaka Baru Pres



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri 4, kanan 3, atas 3, bawah 3, di atas kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 2 kolom, minimal 10 dan maksimal 20 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ±250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id