

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak untuk dianalisis dan dikembangkan (Fathoni, 2014:8). Setiap organisasi pemerintah maupun swasta yang bergerak dalam bidang produksi maupun bidang pelayanan jasa dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi perlu memikirkan cara untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja (Tampubolon, 2018:5). Dalam pengembangan sumber daya manusia perlu strategi pengembangan yang baik dan matang agar sumber daya manusia yang dimiliki mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengembangan tenaga kerja adalah program yang khusus dirancang oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan memperbaiki sikapnya. Berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk pengembangan tenaga kerja salah satunya melalui promosi jabatan (Abdullah, 2014:161).

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat melakukan suatu pekerjaan didalam lingkungan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer dan perusahaan (Burhanuddin Yusuf, 2015:196). Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer, sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Bagi manajer, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai *reward* atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Bagi perusahaan, promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut. Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa perusahaan masih berdasarkan prestasi kerja, dimana prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Melalui prestasi kerja akan diketahui seberapa baik hasil kerja karyawan pada setiap bulan atau tahun, tercapai atau tidak tercapainya tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dari hasil kerja tersebut dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi jabatan) (Siagian, 2018:223). Kemudian Kadarisman (2013:143), menegaskan bahwa apabila prestasi kerja seorang karyawan mengalami peningkatan pada periode waktu tertentu, maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan ke tingkat kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil pencapaian dari seseorang yang telah menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaan dengan baik, memuaskan dan

penuh tanggung jawab yang tentunya perlu diberi apresiasi oleh perusahaan (Mangkunegara, 2014:60).

Menurut Manulang (2015:82), salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah pengalaman kerja. Berbekal dengan pengalaman kerja yang baik akan menambah rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Pengalaman kerja adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang selama dirinya bekerja. Semakin baik pengalaman kerja yang diserap oleh karyawan, maka semakin baik pula karyawan tersebut menerapkannya dalam pekerjaan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan demikian, pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan kerja karyawan yang kemudian berdampak pada penetapan promosi oleh perusahaan. Sedangkan Siagian (2018:52), menyebutkan bahwa pengalaman kerja memberikan pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik, maka timbul dampak positif berupa kemampuan mendeteksi kesalahan, kemampuan memahami kesalahan, kemampuan mencari penyebab munculnya kesalahan, dan kemampuan memberikan ide-ide yang lebih inovatif. Tanpa adanya pengalaman kerja yang cukup, seseorang mengalami kesulitan untuk mengatasi pekerjaan dan tidak akan paham dengan apa yang sedang dikerjakan. Adanya pengalaman kerja memberikan manfaat bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan pada posisi atau kedudukan yang lebih baik di suatu perusahaan.

PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja merupakan perusahaan swasta berskala nasional yang bergerak dalam bidang pendistribusian

beragam produk antara lain dari Vape, Shampo B&B, Sabun B&B, Permen Kino, Biore, Laurier, Marries, Jaz 1, Minyak Goreng Sovia, Tepung Beras Rose Brand, Minyak Goreng Rose Brand, Bihun Rose Brand. Perusahaan memiliki visi menjadikan PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja terkemuka dengan layanan produk sesuai kebutuhan konsumen. Misi perusahaan adalah menyediakan produk yang mengedepankan etika serta pelayanan yang memuaskan. Hal tersebut sesuai dengan motto perusahaan yaitu “*Kejar Kuantitas Utamakan Kualitas.*” Adapun tujuan utama perusahaan adalah mencapai target penjualan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 40 karyawan, maka diperoleh fenomena mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja yang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Mengenai Prestasi Kerja (X₁) Di PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja

No	Pernyataan	Jawaban %					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
Hasil Kerja							
1	Hasil kerja yang diberikan sudah mencapai target yang ditetapkan.	35,0	7,5	32,5	17,5	7,5	3,45
2	Hasil kerja sesuai dengan kualitas kerja standar perusahaan.	40,0	50,0	10,0	-	-	4,30
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat.	42,5	42,5	15,0	-	-	4,28
Pengetahuan Pekerjaan							
4	Memahami pekerjaan dengan baik.	42,5	42,5	7,5	7,5	-	4,20
5	Selalu melakukan pekerjaan	40,0	52,5	7,5	-	-	4,33

	dengan teliti.						
6	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan.	40,0	37,5	22,5	-	-	4,18
Inisiatif							
7	Selalu bertindak cepat dalam melakukan pekerjaan.	27,5	60,0	10,0	2,5	-	4,13
8	Selalu aktif dalam mengikuti kegiatan yang diadakan di perusahaan.	32,5	45,0	22,5	-	-	4,10
9	Selalu bersiap apabila dibutuhkan perusahaan.	27,5	57,5	10,0	5,0	-	4,08
Kecekatan Mental							
10	Dapat menerima instruksi kerja dengan baik.	32,5	47,5	17,5	2,5	-	4,10
11	Tanggap mengerjakan tugas dengan cepat.	40,0	40,0	17,5	2,5	-	4,18
12	Mampu menyesuaikan diri dengan cara dan situasi kerja yang ada.	30,0	65,0	5,0	-	-	4,25
Sikap							
13	Selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.	40,0	50,0	10,0	-	-	4,30
14	Menjunjung tinggi kejujuran dalam melakukan pekerjaan.	40,0	47,5	12,5	-	-	4,28
15	Mampu bersikap sopan dalam bersosialisasi dengan karyawan lain.	25,0	47,5	27,5	-	-	3,98
Disiplin Waktu dan Absensi							
16	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	45,0	42,5	12,5	-	-	4,33
17	Tiba ditempat kerja sesuai jadwal yang sudah diberikan oleh perusahaan.	50,0	40,0	10,0	-	-	4,40
18	Tidak pernah absen (tidak hadir) tanpa alasan yang jelas.	40,0	45,0	15,0	-	-	4,25

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai prestasi kerja hasil rata-rata terkecil yaitu mengenai indikator hasil kerja item pernyataan hasil kerja mencapai target yang ditetapkan sebesar 3,45 persen. Berdasarkan data pencapaian penjualan pada tahun 2021, masih ada beberapa karyawan bagian salesman yang tidak mencapai

target penjualan perusahaan yaitu pada setiap bulan karyawan bagian salesman memiliki target penjualan sebesar Rp.1.500.000.000, namun pada bulan Agustus tahun 2021 pencapaian penjualan hanya sebesar Rp. 1.493.745.600, kemudian di bulan September tahun 2021 pencapaian penjualan hanya sebesar Rp. 1.486.305.500, pada bulan Oktober tahun 2021 pencapaian penjualan hanya sebesar Rp. 1.472.952.700, di bulan November tahun 2021 salesman hanya dapat mencapai penjualan sebesar Rp. 1.461.609.100 dan di bulan Desember tahun 2021 pencapaian penjualan salesman hanya sebesar Rp. 1.412.721.800. Data pencapaian penjualan pada tahun 2021 menunjukkan bahwa karyawan bagian salesman belum bisa memberikan pencapaian penjualan secara maksimal, berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa penyebab pencapaian penjualan yang belum maksimal karena karyawan bagian salesman masih belum bisa memberikan pelayanan yang baik pada pelanggan atau toko-toko mitra perusahaan sehingga menyebabkan banyak pelanggan atau toko-toko mitra perusahaan yang memutuskan kerja samanya dengan perusahaan. Karyawan bagian salesman juga belum bisa mempromosikan produk dengan maksimal untuk produk yang kurang laku seperti memberikan penawaran diskon atau dijual kepada pelanggan yang lebih laris penjualannya, sehingga tidak akan ada produk yang kadaluarsa. Selain itu, masih ada juga beberapa karyawan bagian salesman yang kurang amanah dan jujur dalam melakukan pekerjaannya seperti uang yang diterima dari pelanggan tidak langsung di serahkan ke karyawan bagian administrasi akan tetapi disimpan oleh dirinya sendiri, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target penjualan perusahaan pada karyawan bagian salesman.

Kegiatan pendistribusian produk yang dilakukan karyawan bagian salesman berhubungan dengan karyawan bagian lain seperti karyawan bagian administrasi, namun berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa karyawan bagian administrasi memberikan hasil kerja yang belum maksimal, hal ini terlihat dari hasil cetakan faktur penjualan yang masih mengalami kesalahan pada penulisan nama dan alamat pelanggan, sehingga berdampak pada karyawan bagian salesman yang kesulitan untuk menagih uang pada pelanggan yang tepat.

Kemudian, kegiatan pendistribusian produk yang dilakukan oleh karyawan bagian salesman tidak terlepas dari peran karyawan bagian gudang, namun berdasarkan hasil wawancara masih ada beberapa karyawan bagian gudang yang memberikan hasil kerja yang kurang maksimal, hal ini terlihat ketika karyawan bagian gudang menyusun produk pesanan pelanggan dengan tidak hati-hati ketika dimasukkan ke dalam mobil, sering kali produk yang telah diterima pelanggan dalam keadaan rusak seperti penyok bahkan ada produk yang sudah keluar dari kemasannya, sehingga ketika karyawan bagian salesman ingin menagih uang, terlebih dahulu pelanggan tersebut mengajukan pengembalian produk dan membatalkan pembelian produk pada karyawan bagian salesman.

Selanjutnya, dalam kegiatan pendistribusian produk yang dilakukan oleh karyawan bagian salesman tidak terlepas juga dari peran karyawan bagian supir. Namun berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa karyawan bagian supir yang mengalami keterlambatan dalam mengirim pesanan pelanggan, hal ini dilihat dari pesanan pelanggan yang baru dikirim

setelah tiga hari dari adanya permintaan pesanan, dalam hal ini berdampak pada karyawan bagian salesman yang juga mengalami keterlambatan untuk menagih uang pada pelanggan tersebut.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 40 karyawan, maka diperoleh fenomena mengenai pengalaman kerja karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja yang dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Mengenai Pengalaman Kerja (X₂) Di PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja

No	Pernyataan	Jawaban %					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
Lama Waktu atau Masa Kerja							
1	Dengan lama waktu bekerja dapat membentuk keahlian dalam bidang pekerjaan.	60,0	27,5	10,0	2,5	-	4,45
2	Semakin lama karyawan bekerja semakin membuat karyawan menguasai pekerjaannya.	27,5	12,5	45,0	15,0	-	3,53
3	Masa kerja yang lama membantu karyawan mengurangi kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan.	42,5	42,5	15,0	-	-	4,28
Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki							
4	Memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.	60,0	27,5	12,5	-	-	4,48
5	Mampu memahami prosedur kerja yang ada di perusahaan.	47,5	45,0	7,5	-	-	4,40
6	Mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.	55,0	37,5	7,5	-	-	4,48
Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan							
7	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.	45,0	40,0	12,5	2,5	-	4,28

8	Menguasai bidang pekerjaannya dengan baik.	52,5	17,5	25,0	2,5	2,5	4,15
9	Menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.	52,5	2,5	30,0	12,5	2,5	3,90

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai pengalaman kerja pada indikator lama waktu atau masa kerja dengan item pernyataan semakin lama karyawan bekerja semakin membuat karyawan menguasai pekerjaannya diperoleh nilai rata-rata terkecil yakni sebesar 3,53 persen. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bahwa masih ada beberapa karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang belum maksimal, misalnya pada bagian administrasi yang sudah tergolong cukup lama bekerja yakni selama 4 tahun, mengenai keadaan karyawan bagian administrasi ini seharusnya dengan pengalaman kerja yang dimiliki mampu mengelola pekerjaannya secara optimal seperti membuat laporan keuangan, tetapi kenyataannya karyawan bagian administrasi masih kurang maksimal dalam membuat laporan keuangan, hal ini dilihat dari adanya kesalahan dalam format penulisan laporan keuangan. Selain itu, untuk penyimpanan arsip masih belum tertata dengan rapi sehingga apabila diperlukan kembali, membutuhkan waktu yang lama dalam pencariannya bahkan penyimpanan arsip pernah mengalami kehilangan. Kemudian ada karyawan bagian gudang yang sudah bekerja selama 3 tahun akan tetapi pengalaman kerja yang dimiliki belum terlaksana dengan baik, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bahwa sering kali terjadi kehilangan produk di gudang, atas kehilangan produk tersebut belum ada tindakan dari pihak gudang untuk mengatasi masalah tersebut seperti membuat keamanan yang ketat demi menjaga produk yang ada di gudang. Ada juga karyawan bagian

gudang yang tidak cepat melapor kepada pimpinan untuk kembali memesan dan membeli produk yang jumlah persediaannya semakin sedikit.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 40 karyawan, maka diperoleh fenomena mengenai promosi jabatan karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja yang dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Mengenai Promosi Jabatan Karyawan (Y) Di PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja

No	Pernyataan	Jawaban %					Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS	
Kepemimpinan							
Komunikatif							
1	Cakap dalam berkomunikasi mempunyai kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan	37,5	52,5	10,0	-	-	4,28
2	Memiliki kemampuan komunikasi yang baik berpeluang dipromosikan.	47,5	32,5	20,0	-	-	4,28
3	Dapat berkomunikasi dengan benar akan memperoleh kesempatan kenaikan jabatan.	42,5	40,0	17,5	-	-	4,25
Intelektual							
4	Memiliki pengetahuan yang baik memiliki peluang kenaikan jabatan.	55,0	30,0	12,5	2,5	-	4,35
5	Cerdas dalam bekerja memiliki kesempatan dipromosikan.	40,0	52,5	7,5	-	-	4,33
6	Wawasan yang baik berpeluang dipromosikan.	42,5	47,5	10,0	-	-	4,33
Memiliki Visi Yang Baik							
7	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan memperoleh peluang untuk kenaikan jabatan.	47,5	45,0	7,5	-	-	4,40
8	Selalu memandang bahwa target perusahaan harus dicapai	45,0	37,5	15,0	2,5	-	4,23

	memperoleh kesempatan untuk dipromosikan.						
9	Memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan perusahaan memperoleh peluang untuk dipromosikan.	30,0	65,0	5,0	-	-	4,25
Kinerja							
Berprestasi							
10	Prestasi kerja yang bagus berpeluang mendapatkan promosi jabatan.	35,0	52,5	10,0	2,5	-	4,20
11	Prestasi yang baik akan memiliki peluang untuk dinaikkan jabatannya.	45,0	47,5	7,5	-	-	4,38
12	Berpeluang memperoleh promosi jabatan atas prestasi yang telah dicapai.	25,0	52,5	22,5	-	-	4,03
Disiplin							
13	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mendapatkan kesempatan dipromosikan.	55,0	30,0	15,0	-	-	4,40
14	Selalu hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan memperoleh peluang kenaikan jabatan.	40,0	52,5	7,5	-	-	4,33
15	Selalu menggunakan pakaian dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan berpeluang untuk dipromosikan.	32,5	37,5	30,0	-	-	4,03
Kerja Sama							
16	Dapat bekerja sama dengan rekan kerja baik didalam maupun diluar perusahaan berpeluang untuk dipromosikan.	30,0	60,0	10,0	-	-	4,20
17	Selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan akan memperoleh peluang dipromosikan.	40,0	37,5	22,5	-	-	4,18
18	Dapat kerja sama tim dengan baik berpeluang dipromosikan.	42,5	40,0	17,5	-	-	4,25
Loyalitas							
Kejujuran							
19	Kejujuran yang dimiliki karyawan menjadi pertimbangan untuk memperoleh promosi jabatan.	42,5	47,5	10,0	-	-	4,33

20	Mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi pertimbangan untuk dipromosikan.	50,0	42,5	7,5	-	-	4,43
21	Karyawan yang jujur memiliki peluang mendapatkan promosi jabatan.	30,0	40,0	27,5	2,5	-	3,95
	Merasa Memiliki						
22	Dapat membantu memberikan saran yang baik memperoleh kesempatan untuk dipromosikan.	42,5	40,0	17,5	-	-	4,25
23	Turut membantu menyelesaikan masalah berpeluang memperoleh kenaikan jabatan.	55,0	30,0	15,0	-	-	4,40
24	Menjaga nama baik perusahaan berpeluang mendapatkan promosi jabatan.	52,5	40,0	7,5	-	-	4,45
	Kesetiaan						
25	Memiliki kesetiaan yang tinggi berhak mendapatkan kenaikan jabatan.	52,5	40,0	7,5	-	-	4,45
26	Berpeluang memperoleh promosi jabatan atas kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.	42,5	40,0	15,0	2,5	-	4,23
27	Karyawan yang setia dengan perusahaan berpeluang mendapatkan promosi jabatan.	20,0	47,5	30,0	2,5	-	3,83

Sumber : Hasil olah data kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai promosi jabatan karyawan belum maksimal, dikarenakan ada indikator terkecil diantara indikator lain, yaitu indikator kesetiaan dengan item pernyataan karyawan yang setia dengan perusahaan berpeluang mendapatkan promosi jabatan dengan nilai rata-rata 3,83 persen. Hal ini dapat dilihat dari karyawan bagian gudang sudah bekerja 8 tahun di perusahaan akan tetapi belum ada kenaikan jabatan. Kemudian, karyawan bagian supir dan gudang yang sudah tiga tahun bekerja di perusahaan akan tetapi belum juga diangkat menjadi karyawan tetap, serta karyawan pada bagian salesman ada yang sudah bekerja selama 5 tahun akan tetapi belum ada kenaikan

jabatan. Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut, diperoleh informasi bahwa kenaikan jabatan pada karyawan bukan dilihat dari lama bekerja di perusahaan tetapi dilihat dari hubungan kedekatan dengan pimpinan, misalnya karyawan yang menjadi teman akrab dari pimpinan maka lebih diutamakan mendapatkan kenaikan jabatan.

Menyikapi permasalahan maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah apakah prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu ekonomi terutama untuk penelitian pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

Peneliti melakukan penelitian ini agar adapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama ini, serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan yang bermanfaat bagi PT. Menara Nusantara Perkasa Kantor Cabang Baturaja terutama mengenai pentingnya sebuah prestasi kerja dan pengalaman kerja yang baik dalam diri pegawainya.

3. Bagi Pihak Universitas Baturaja

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja yang ingin melakukan penelitian sejenis.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai sumber dan informasi serta sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya melakukan penelitian tentang pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan.