



ALMAWARID

Journal of Management and Business Sciences

Journal website: <https://almawarid.al-anwar.id/index.php/i/index>

ISSN: 3089-7599 (Online)

<https://doi.org/10.61166/almawarid.v2i2.48>

Vol. 2 No. 2 (2026)

pp. 273-284

Research Article

Kajian Literatur Manajemen SDM: Eksplorasi Peran Budaya Kerja, Prestasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam Promosi Jabatan

Eko Yuliono¹, Ahmad Lutfhi²

1. Prodi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar, Indonesia
2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar, Indonesia

Correspondent: ekoyuliono@gmail.com 



Copyright © 2026 by Authors, Published by Journal of Management and Business Sciences. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : Feb 21, 2026
Accepted : May 25, 2026

Revised : Mar 01, 2026
Available online : July 01, 2026

How to Cite: Yuliono, E., & Lutfhi, A. (2026). Kajian Literatur Manajemen SDM: Eksplorasi Peran Budaya Kerja, Prestasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam Promosi Jabatan. *Almawarid: Journal of Management and Business Sciences*, 2(2), 273-284. <https://doi.org/10.61166/almawarid.v2i2.48>

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi, memetakan, dan mensintesis secara mendalam peran budaya kerja, prestasi kerja, dan lingkungan kerja dalam membentuk pola determinasi promosi jabatan karyawan berdasarkan kajian teoretis dan empiris terdahulu. Menggunakan metode studi kepustakaan (*systematic literature review*) dengan pendekatan kualitatif, data sekunder dikumpulkan dari artikel jurnal ilmiah terakreditasi melalui pangkalan data digital seperti Google Scholar dan Garuda dengan teknik analisis isi (*content analysis*) yang ketat. Hasil analisis sintesis menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak dapat berdiri sendiri sebagai keputusan manajerial parsial, melainkan dikendalikan oleh konvergensi tiga komponen utama yaitu budaya kerja bertindak sebagai landasan nilai organisasi yang menjamin rasa keadilan, lingkungan kerja yang ergonomis dan suportif berfungsi sebagai ekosistem pemicu produktivitas, serta prestasi kerja individual sebagai prasyarat utama dan indikator kelayakan objektif dalam sistem meritokrasi. Meskipun terdapat beberapa celah penelitian (*research gap*) terkait dominasi masa kerja dan kepemimpinan pada organisasi tertentu, studi ini

menyimpulkan bahwa pengonsolidasian nilai-nilai etis organisasi, objektivitas evaluasi kinerja, dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif secara simultan merupakan kunci utama praktisi MSDM dalam membangun manajemen karier yang kredibel guna mempertahankan talenta berkualitas tinggi demi keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

PENDAHULUAN

Era kompetisi global yang dinamis, pengelolaan aset manusia menjadi pilar strategis yang menentukan hidup atau matinya sebuah organisasi. Perusahaan tidak lagi memandang manusia sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai modal intelektual yang harus dikelola secara profesional. Sutrisno (2022) menegaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran krusial dalam menyelaraskan potensi individu dengan tujuan makro organisasi agar tercipta sinergi yang produktif. Melalui fungsi MSDM yang efektif, perusahaan dapat merancang sistem pengelolaan karier yang adil, transparan, dan mampu memotivasi seluruh elemen tenaga kerja untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Efektivitas pengelolaan SDM di dalam sebuah organisasi adalah implementasi sistem promosi jabatan yang objektif. Promosi jabatan bukan sekadar ritual perpindahan kekuasaan atau kenaikan upah, melainkan sebuah instrumen penghargaan yang sah atas dedikasi dan kapasitas fungsional karyawan. Mangkunegara (2021) mendefinisikan promosi jabatan sebagai perpindahan posisi karyawan ke jenjang yang lebih tinggi di dalam hierarki organisasi, yang diiringi dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, status, serta fasilitas finansial. Ketika sistem promosi dijalankan dengan asas meritokrasi yang sehat, organisasi secara otomatis sedang mengamankan rantai pasok kepemimpinan internal yang berkualitas.

Pentingnya penataan promosi jabatan ini terbukti membawa dampak berantai (*multiplier effect*) terhadap sikap kerja karyawan di lapangan. Riset terdahulu menunjukkan bahwa ketepatan skema promosi berkaitan erat dengan loyalitas dan kepuasan kerja. Duha (2023) serta Simbolon (2020) mengonfirmasi bahwa kepastian promosi jabatan yang dipadukan dengan kompensasi yang adil merupakan stimulus utama dalam mempertahankan talenta terbaik dari risiko perputaran karyawan (*turnover*). Senada dengan hal tersebut, studi dari Pranogyo dkk. (2023) serta Satriawati dkk. (2023) mempertegas bahwa ruang promosi jabatan bertindak sebagai penggerak psikologis yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara substansial.

Untuk membangun sistem promosi jabatan yang ideal, organisasi harus memperhatikan variabel fundamental pertama, yaitu budaya kerja. Budaya kerja bertindak sebagai fondasi nilai, norma, dan asumsi bersama yang membentuk pola perilaku keseharian seluruh anggota organisasi. Gitaswari dkk. (2026) menekankan

bahwa budaya kerja yang kondusif menjadi jangkar moral yang mengarahkan kenyamanan psikologis pegawai. Hubungan timbal balik ini semakin nyata jika dikaitkan dengan kinerja fungsional; riset Azis dan Mustakim (2024) menemukan bahwa sinergi antara sistem promosi jabatan yang adil dan penguatan budaya kerja korporasi terbukti menjadi pendorong utama yang mengakselerasi produktivitas dan kinerja pegawai di instansi publik.

Determinan superior yang selalu menjadi syarat mutlak dalam pengajuan promosi jabatan adalah prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja mencerminkan akumulasi hasil kerja nyata, kompetensi teknis, dan efisiensi yang ditunjukkan individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Riset dari Paul (2020) menggarisbawahi bahwa penilaian prestasi kerja merupakan instrumen pengukuran objektif yang menjembatani kelayakan seorang pegawai untuk menapak ke anak tangga karier berikutnya. Evaluasi terhadap prestasi ini harus berorientasi ke depan guna mengukur kesiapan mental karyawan dalam memegang beban kerja yang lebih berat di struktur yang baru (Rismawati dan Mattalata, 2018).

Validitas hubungan antara capaian kinerja dan kenaikan jabatan ini telah didukung oleh spektrum riset empiris yang luas di berbagai sektor industri. Penelitian dari Goh dan Margery (2022) serta Huda dkk. (2024) membuktikan bahwa pengakuan formal atas prestasi kerja yang tinggi merupakan tiket utama bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Pola searah ini juga ditemukan pada sektor perbankan dan birokrasi, di mana Syaifullah (2025), Sudidi dkk. (2024), serta Tokang dan Supriadi (2023) secara konsisten melaporkan bahwa penegakan evaluasi prestasi kerja karyawan yang disiplin merupakan prasyarat mutlak sebelum manajemen memutuskan untuk menaikkan posisi atau pangkat seorang pegawai.

Meskipun prestasi kerja bersifat individual, pencapaiannya tidak pernah lepas dari ekosistem tempat karyawan beraktivitas, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, merupakan ruang hidup operasional yang memengaruhi fokus, stamina, dan kondisi psikologis tenaga kerja sepanjang hari. Tarwaka (2021) menjelaskan bahwa penataan ergonomi dan kesehatan lingkungan kerja yang baik secara langsung meminimalkan kelelahan kerja serta mendongkrak efisiensi output karyawan. Ketika lingkungan kerja dikelola secara buruk, potensi terbaik karyawan akan terhambat, yang pada akhirnya memicu penurunan kualitas kontribusi mereka terhadap target-target besar organisasi.

Keterkaitan erat antara kenyamanan lingkungan, kapasitas kerja, dan peluang karier inilah yang melahirkan interaksi multi-variabel yang kompleks di lapangan. Studi dari Laksono dkk. (2026) mengidentifikasi adanya hubungan simultan yang kuat, di mana tata kelola lingkungan kerja yang suportif didapati mampu mengungkit capaian prestasi kerja pegawai secara berkelanjutan. Di sisi lain, temuan dari Riyadi (2020) serta Sagho dkk. (2023) memberikan perspektif tambahan bahwa kombinasi

dinamis antara disiplin internal, rotasi tugas (mutasi), dan penilaian prestasi kerja yang dikelilingi oleh atmosfir kerja yang sehat secara bersama-sama menentukan keberhasilan skema promosi jabatan.

Meskipun hubungan di antara variabel-variabel tersebut sepintas terlihat linier, kenyataan empiris menunjukkan adanya celah perdebatan (*research gap*). Beberapa studi menemukan bahwa disiplin dan efektivitas kerja terkadang lebih dominan dalam memengaruhi prestasi kerja dibandingkan faktor budaya kerja konvensional (Ambarita dkk., 2026; Simbolon & Vicario, 2024). Di samping itu, dalam struktur birokrasi tertentu, faktor gaya kepemimpinan (Syahrudin dkk., 2022) atau masa kerja (Widodo & Jaelani, 2023) sering kali mendistorsi objektivitas promosi jabatan, sehingga peran prestasi dan lingkungan kerja menjadi tidak mutlak. Ketidakpastian hasil inilah yang menuntut adanya sebuah sintesis teoretis yang mendalam.

METODE

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur atau studi kepustakaan (*systematic literature review*). Syaipudin (2025) menjelaskan bahwa studi kepustakaan merupakan metode ilmiah yang berfokus pada kegiatan pengumpulan, penelaahan, pengujian kritis, dan penyusunan sintesis terhadap dokumen tertulis, artikel jurnal, maupun buku teks yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian secara objektif tanpa melakukan intervensi langsung di lapangan. Dalam konteks penelitian ini, metode tersebut diterapkan untuk mengeksplorasi dan memetakan secara mendalam bagaimana peran budaya kerja, prestasi kerja, dan lingkungan kerja dalam membentuk pola determinasi promosi jabatan karyawan berdasarkan akumulasi hasil-hasil penelitian empiris terdahulu.

Data yang digunakan dalam studi kepustakaan ini sepenuhnya berupa data sekunder yang bersumber dari artikel jurnal ilmiah terakreditasi, baik skala nasional maupun internasional, yang diterbitkan dalam beberapa tahun terakhir. Syaipudin (2025) menegaskan bahwa dalam penelitian berbasis literatur, kredibilitas hasil akhir sangat bergantung pada validitas, orisinalitas, serta reputasi pangkalan data (*database*) digital yang dijadikan sebagai bahan rujukan utama. Oleh karena itu, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode dokumentasi secara sistematis dengan memanfaatkan mesin pencari akademik seperti Google Scholar dan Garuda, menggunakan kombinasi kata kunci (*keywords*) strategis seperti "Budaya Kerja", "Prestasi Kerja", "Lingkungan Kerja", dan "Promosi Jabatan".

Seluruh literatur yang berhasil dikumpulkan kemudian disaring melalui teknik analisis isi (*content analysis*) dan analisis komparatif yang ketat. Berdasarkan panduan manajemen data kepustakaan menurut Syaipudin (2025), peneliti melakukan reduksi data dengan mengelompokkan temuan-temuan riset terdahulu

ke dalam matriks literatur berdasarkan kesamaan tema, menyandingkan argumen yang saling mendukung maupun yang bertentangan (*research gap*), serta mengevaluasi landasan teori yang digunakan. Sintesis teoretis dari berbagai sudut pandang jurnal rujukan (termasuk kajian dari Goh & Margery, Nurochman & Hunein, Ambarita dkk., serta peneliti lainnya) inilah yang dianalisis secara kritis hingga menghasilkan sebuah kesimpulan konseptual yang utuh mengenai tata kelola promosi jabatan dalam manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil studi literatur menunjukkan bahwa tata kelola promosi jabatan dalam sebuah organisasi tidak pernah berdiri di ruang hampa, melainkan merupakan representasi dari efektivitas sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diterapkan secara makro. Sebagai salah satu bentuk penghargaan tertinggi, promosi jabatan berfungsi sebagai motor penggerak motivasi sekaligus jangkar loyalitas bagi para tenaga kerja. Evaluasi kepustakaan mengonfirmasi bahwa ketika perusahaan mampu menyajikan jalur karier yang jelas dan transparan, sentimen positif akan langsung terbangun di seluruh lini organisasi. Kejelasan ini menjadi indikator penting bahwa perusahaan menghargai kontribusi individu, yang pada gilirannya akan menekan tingkat perputaran karyawan (*turnover*) dan mengamankan stabilitas operasional jangka panjang.

Melangkah pada analisis yang lebih spesifik, peran budaya kerja muncul sebagai variabel fundamental pertama yang membentuk karakter dan iklim organisasi, tempat di mana sistem promosi itu bertumbuh. Budaya kerja yang sehat, yang sarat akan nilai-nilai keadilan, keterbukaan, dan penghargaan atas kinerja, terbukti menjadi landasan moral yang sangat kuat bagi karyawan. Gitaswari dkk. (2026) menekankan bahwa budaya kerja yang kondusif berdampak langsung pada kenyamanan psikologis dan kepuasan kerja pegawai. Ketika nilai-nilai organisasi sejalan dengan ekspektasi keadilan individu, karyawan akan memandang setiap kebijakan perusahaan termasuk kebijakan mutasi, rotasi, maupun kenaikan jabatan sebagai sesuatu yang sah, objektif, dan jauh dari unsur subjektivitas negatif seperti nepotisme.

Dampak positif dari internalisasi budaya kerja ini tidak hanya berhenti pada kepuasan psikologis, melainkan bertransformasi menjadi penggerak kinerja fungsional di lapangan. Sinergi yang kuat antara penguatan nilai-nilai budaya organisasi dan kepastian skema promosi jabatan terbukti mampu mengakselerasi produktivitas kerja secara signifikan. Fenomena ini dipertegas oleh hasil penelitian Azis dan Mustakim (2024), yang menemukan bahwa kombinasi antara promosi jabatan yang adil dan budaya kerja yang kokoh memiliki pengaruh dominan dalam mendongkrak kinerja pegawai di instansi publik. Budaya kerja bertindak sebagai

kompas perilaku, sementara promosi jabatan berperan sebagai insentif konkret yang memicu karyawan untuk selalu menampilkan kompetensi terbaiknya.

Di samping faktor budaya yang bersifat makro-organisasional, determinan superior yang menjadi syarat utama dan paling mutlak dalam pengajuan promosi jabatan adalah prestasi kerja individual karyawan. Prestasi kerja merupakan cerminan nyata dari dedikasi, keahlian teknis, dan efisiensi yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menuntaskan tanggung jawab fungsionalnya. Paul (2020) menggarisbawahi bahwa penilaian prestasi kerja bertindak sebagai instrumen evaluasi objektif yang paling sah untuk mengukur kelayakan seorang pegawai sebelum menapak ke jenjang karier yang lebih tinggi. Tanpa adanya indikator prestasi yang terukur, keputusan promosi akan kehilangan legitimasi ilmiahnya dan rentan memicu konflik internal di antara sesama tenaga kerja.

Pentingnya penegakan asas meritokrasi berbasis prestasi kerja ini telah divalidasi oleh banyak studi kepustakaan di berbagai sektor industri. Temuan empiris dari Goh dan Margery (2022) serta Huda dkk. (2024) secara konsisten membuktikan bahwa pengakuan formal atas capaian prestasi kerja merupakan prediktor paling kuat yang mendorong keputusan promosi jabatan karyawan. Rekam jejak keberhasilan yang dicetak karyawan di masa lalu memberikan keyakinan kepada pihak manajemen bahwa individu tersebut telah memiliki kesiapan mental dan kompetensi untuk memegang beban kerja serta tanggung jawab yang jauh lebih besar di dalam struktur organisasi yang baru.

Konsistensi hubungan linier antara capaian prestasi dan kenaikan pangkat ini telah terbukti secara meluas lintas sektor, mulai dari dinamika kompetitif di sektor perbankan, tuntutan efisiensi pada korporasi logistik, hingga penataan struktural di instansi birokrasi pemerintahan. Fenomena lintas industri ini membuktikan bahwa asas meritokrasi sistem yang memberikan penghargaan berdasarkan kemampuan dan pencapaian telah menjadi standar universal dalam manajemen modern. Kajian dari Syaifullah (2025), Sudidi dkk. (2024), serta Tokang dan Supriadi (2023) memperkuat argumen tersebut dengan menegaskan bahwa evaluasi prestasi kerja yang disiplin, terukur, dan dilakukan secara berkala merupakan hulu utama dari seluruh kebijakan promosi jabatan yang sehat. Ketika proses penilaian ini ditegakkan tanpa kompromi, organisasi sedang membangun fondasi kepercayaan yang kokoh di antara para pegawainya.

Melalui implementasi penilaian prestasi yang transparan dan berbasis data riil, manajemen organisasi mendapatkan instrumen strategis untuk melakukan pemetaan potensi talenta (*talent mapping*) secara akurat. Pemetaan ini sangat krusial agar perusahaan tidak terjebak dalam fenomena salah menempatkan orang pada posisi baru yang lebih tinggi (*Peter Principle*). Data performa yang dikumpulkan secara konsisten memungkinkan pihak pengambil keputusan untuk memisahkan antara

karyawan yang sekadar memiliki masa kerja lama dengan mereka yang benar-benar memiliki kapasitas kepemimpinan serta kompetensi teknis yang unggul. Dengan demikian, subjektivitas dalam pengangkatan jabatan dapat dipangkas secara signifikan.

Dampak akhir dari akurasi pemetaan ini adalah jaminan bahwa promosi yang diberikan benar-benar jatuh kepada figur yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi tantangan baru. Ketika posisi-posisi kunci diisi oleh individu yang memiliki rekam jejak prestasi yang teruji, mereka tidak memerlukan waktu adaptasi yang lama untuk mulai mengeksekusi strategi. Figur-figur berprestasi ini secara otomatis akan memberikan dampak akseleratif, menyuntikkan inovasi, serta meningkatkan produktivitas pada unit kerja barunya. Pada skala makro, keberhasilan promosi berbasis prestasi ini akan menciptakan efek domino yang positif, memicu karyawan lain untuk ikut meningkatkan kinerja, dan mengamankan keberlanjutan daya saing organisasi di masa depan.

Namun demikian, pencapaian prestasi kerja yang gemilang oleh seorang karyawan tidak pernah lepas dari pengaruh ekosistem fisik dan non-fisik tempatnya bekerja sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan variabel krusial ketiga yang menentukan optimal atau tidaknya kapabilitas operasional tenaga kerja. Tarwaka (2021) menjelaskan bahwa aspek ergonomi, sirkulasi, pencahayaan, hingga jaminan kesehatan di lingkungan kerja secara langsung memengaruhi stamina dan fokus karyawan, yang pada gilirannya mendongkrak efisiensi output kerja. Lingkungan kerja yang buruk tidak hanya menghambat produktivitas, tetapi juga mengubur potensi terbaik karyawan karena mereka harus menghabiskan energi untuk beradaptasi dengan kendala teknis di tempat kerja.

Keterkaitan erat antara kenyamanan lingkungan, kapasitas kerja, dan peluang karier inilah yang melahirkan pola hubungan simultan yang sangat menarik di dalam dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Lingkungan kerja tidak lagi dipandang sekadar sebagai ruang fisik tempat menetap, melainkan sebuah variabel stimulan yang secara aktif berinteraksi dengan kondisi psikologis dan fokus operasional karyawan. Hasil studi dari Laksono dkk. (2026) berhasil mengidentifikasi bahwa tata kelola lingkungan kerja yang suportif didapati mampu mengungkit capaian prestasi kerja pegawai secara berkelanjutan. Ketika fasilitas pendukung, sirkulasi udara, hingga pencahayaan dikelola dengan baik, tingkat kelelahan kerja dapat ditekan secara drastis, sehingga karyawan memiliki cadangan energi dan fokus yang optimal untuk mencetak kinerja terbaik. Akumulasi dari prestasi-prestasi kerja yang konsisten inilah yang pada akhirnya memuluskan jalan mereka menuju gerbang promosi jabatan.

Pemenuhan aspek fisik lingkungan tersebut harus didukung oleh tata kelola manajerial yang berorientasi pada keadilan agar dampaknya menjadi berlipat ganda.

Riyadi (2020) serta Sagho dkk. (2023) memberikan perspektif komplementer yang mempertegas bahwa atmosfir kerja yang sehat, jika dikombinasikan dengan disiplin internal yang tegas dan kebijakan rotasi tugas (*mutasi*) yang adil, akan menciptakan sebuah ekosistem kerja yang ideal. Hubungan simultan ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang suportif tidak akan memberikan hasil maksimal tanpa dibarengi oleh komitmen disiplin dari pegawai dan transparansi sistem regulasi dari pihak manajemen. Ketika seluruh elemen tersebut menyatu secara harmonis, organisasi tidak hanya berhasil memicu lonjakan prestasi harian, melainkan juga secara bersama-sama menentukan keberhasilan implementasi skema promosi jabatan yang objektif, kredibel, dan minim gejolak konflik di bursa internal perusahaan.

Meskipun keterkaitan antarseluruh variabel tersebut terlihat harmonis, analisis kritis terhadap studi literatur ini juga berhasil menyingkap adanya celah perbedaan hasil penelitian (*research gap*). Realitas di lapangan menunjukkan bahwa interaksi antarvariabel MSDM tidak selalu berjalan linier atau mutlak di setiap organisasi. Beberapa studi menemukan bahwa faktor budaya kerja yang ideal terkadang dapat digantikan atau dikesampingkan oleh ketegasan disiplin kerja dalam memengaruhi prestasi (Ambarita dkk., 2026; Simbolon & Vicario, 2024). Artinya, meskipun suatu perusahaan tidak memiliki budaya organisasi yang kuat atau mengakar, penegakan regulasi dan sanksi disiplin yang kaku dan konsisten tetap mampu memaksa karyawan untuk mencetak prestasi kerja yang tinggi demi mengejar target operasional.

Beberapa bentuk organisasi tertentu, seperti dinamika kenaikan karier sering kali diwarnai oleh intervensi variabel eksternal yang berada di luar kontrol performa individu. Variabel seperti gaya kepemimpinan (Syahrudin dkk., 2022) atau akumulasi pengalaman kerja dan senioritas masa kerja (Widodo & Jaelani, 2023) ditemukan memiliki bobot pengaruh yang terkadang mendistorsi objektivitas penilaian prestasi murni dalam promosi jabatan. Di instansi yang masih kental dengan gaya kepemimpinan subjektif atau budaya senioritas, seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja cemerlang dan didukung lingkungan kerja yang suportif sekalipun bisa saja terhambat promosinya jika belum memenuhi kriteria masa bakti minimum atau kurang selaras dengan preferensi personal pemimpinnya.

Studi empiris ini memberikan penegasan penting bahwa fleksibilitas, skala organisasi, dan konteks industri sangat menentukan bagaimana variabel-variabel ini saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain. Pola manajemen yang berhasil diterapkan pada perusahaan rintisan (*startup*) teknologi yang mengutamakan budaya kerja fleksibel dan prestasi cepat, tentu akan sangat berbeda dengan instansi pemerintahan atau badan usaha milik negara yang masih terikat kuat pada regulasi birokrasi, senioritas, dan kepatuhan struktural. Oleh karena itu, hasil penemuan ini

mengingatkan para praktisi MSDM agar tidak menelan mentah-mentah satu teori konseptual tunggal, melainkan harus jeli melihat karakteristik unik organisasi mereka dalam merumuskan skema promosi jabatan yang paling efektif dan adil.

Kesimpulan promosi jabatan merupakan variabel terikat superior yang determinasinya dikendalikan secara bersama-sama oleh budaya kerja, prestasi kerja, dan lingkungan kerja. Bergerak dari pola makro nilai-nilai organisasi hingga kenyamanan ekosistem kerja, ketiga variabel tersebut berkonvergensi dalam membentuk sistem meritokrasi yang sehat. Bagi para praktisi MSDM, implikasi manajerial dari studi ini menegaskan bahwa untuk menciptakan sistem promosi jabatan yang memiliki kredibilitas tinggi, organisasi tidak boleh hanya berfokus pada salah satu aspek secara parsial, melainkan harus menyelaraskan penguatan budaya etis, objektivitas penilaian prestasi, dan penyediaan lingkungan kerja yang ergonomis secara integratif.

KESIMPULAN

Hasil studi menegaskan bahwa promosi jabatan merupakan instrumen penghargaan strategis yang keberhasilan implementasinya ditentukan secara integratif oleh keselarasan antara budaya kerja, prestasi kerja, dan lingkungan kerja karyawan. Budaya kerja yang etis dan adil bertindak sebagai landasan moral organisasi, sementara lingkungan kerja yang ergonomis dan suportif menjadi ekosistem hulu yang memicu lahirnya capaian prestasi kerja individual sebagai prasyarat mutlak dalam asas meritokrasi. Oleh karena itu, demi membangun jalur karier yang transparan, objektif, dan bebas dari distorsi subjektivitas, manajemen sumber daya manusia tidak dapat mengandalkan salah satu faktor secara parsial, melainkan harus mengonsolidasikan penguatan nilai organisasi, objektivitas penilaian kinerja, dan kenyamanan tempat kerja secara simultan guna mempertahankan talenta terbaik dan mengamankan produktivitas korporasi jangka panjang.

REFERENSI

- Ambarita, R. M., Hasibuan, M. I., & Al Ihsan, M. A. (2026). Analisis Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja dan Dampak terhadap Promosi Jabatan Karyawan di PTPN 4 Panai Jaya Sei Rakyat. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 109-126.
- Azis, A., & Mustakim, S. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 8(1), 61-74.

- Duha, D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Bukit Raya. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 260-267.
- Duha, D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Bukit Raya. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 260-267.
- Gitaswari, N. P. A., Sukadana, I. W., & Widnyana, I. W. (2026). Pengaruh Penghargaan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum di Daerah Kabupaten Klungkung. *EMAS*, 7(1), 116-127.
- Goh, T. S., & Margery, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan PT Andalan Jaya Logistik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(3), 374-385.
- Huda, S. S. N., Kusuma, H. W., & Azizi, E. (2024). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada Direktorat SDM PT Krakatau Bandar Samudera. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(4), 439-445.
- Laksono, A. D., Sahim, A. N., & Budianto, I. R. (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.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Paul, W. (2020). Indikator Pada Kinerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Di Lingkungan Kerja. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 1(1), 11-22.
- Pranogyo, A. B., Santoso, J. B., & Mayana, A. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Atas Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Distribusi Obat Dan Alat Kesehatan. *Prima Ekonomika*, 14(1), 39-51.
- Pranogyo, A. B., Santoso, J. B., & Mayana, A. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Atas Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Distribusi Obat Dan Alat Kesehatan. *Prima Ekonomika*, 14(1), 39-51.
- Rismawati Dan Mattalata. (2018). *Evaluasi Produktivitas Penilaian Produktivitas Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Riyadi, S. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pt. Bambi. ., 1(4), 434-447.
- Sagho, K., Timuneno, T., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas

- Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(5), 1101-1111.
- Satriawati, N. K. S., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar. *EMAS*, 4(5), 1258-1271.
- Simbolon, S. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Promosi jabatan pada CV. Kesuma Jaya Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 187-201.
- Simbolon, S., & Vicario, V. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bingei Agung Medan. *Global: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4), 125-140.
- Sudidi, G., Palisuri, P., & Manda, D. (2024). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. *Journal of Economy Business Development*, 2(1), 34-39.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrudin, S., Ramly, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 484-496.
- Syaifullah, S. (2025). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Indo Timur Makassar. *Indonesian Journal of Intellectual Publication*, 5(3), 379-384.
- Syaifullah, S. (2025). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Indo Timur Makassar. *Indonesian Journal of Intellectual Publication*, 5(3), 379-384.
- Syaipudin, L. (2023). Contribution Of Young Entrepreneurs In Building The Creative Economy Of Village Communities. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(1), 80-98.
- Syaipudin, L. (2023). Patterns And Concepts Of Teacher Strategies In Forming Student Character In The Technological Era (Analysis Study With A Systematic Literature Review Approach). *DIROSAT: Journal of Education, Social Sciences & Humanities*, 1(3), 91-101.
- Syaipudin, L. (2025). *Pengantar Penelitian Lapangan Sederhana Berbasis Jurnalistik (Kualitatif, Kuantitatif, R&D Dan Studi Kepustakaan)*. Dawarmiyata Press Lppm Stie Al-Anwar.

- Syaipudin, L., & Awwalin, I. (2022). Strategi promosi melalui pemanfaatan media sosial Instagram dalam meningkatkan penjualan pada home industry Baso Aci Mahira Lamongan. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(01), 31-42.
- Syaipudin, L., & Awwalin, I. N. (2023). Analysis traditional market revitalization for economic improvement of Kras Market Kediri. *MAR-Ekonomi: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(02), 32-41.
- Tarwaka. (2021). *Ergonomi Dan Kesehatan Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tokang, M., & Supriadi, A. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pns Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 98-107.
- Widodo, N., & Jaelani, A. (2023). Pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan (studi kasus pada toyota auto 2000 cab. kramat jati). *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 4(1), 35-39.