

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sekarang ini kemajuan dunia industri tidak terlepas dari pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat di setiap instansi perusahaan (Suhardi, Banjarnahor et al., 2018). SDM merupakan asset penting untuk setiap perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Suhardi, 2018). Dalam era globalisasi ini persaingan semakin tajam, untuk dapat memenangkan persaingan pasar maka perusahaan diuntut untuk mengembangkan sumber daya yang dimiliki perusahaan termasuk SDM. Pernyataan tersebut di dukung oleh (Maringan et al., 2016) yang menyatakan bahwa sebuah organisasi perusahaan dapat terbentuk dengan adanya SDM.

SDM menjadi salah satu faktor penentu keputusan perusahaan untuk mengembangkan bisnis dan bertahan dalam persaingan pasar. Untuk itu perusahaan harus mampu memahami keinginan dan memajukan seluruh karyawan yang bekerja di perusahaannya untuk turut mendorong upaya perusahaan untuk bersaing dan dipilih oleh pasar. Salah satunya adalah dengan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja positif (Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, 2018).

Pemberian promosi jabatan adalah cara yang dapat digunakan perusahaan agar terjalin kerja sama jangka panjang antara perusahaan dan karyawan yang memiliki kinerja positif. Dari segi karyawan, promosi jabatan dapat

mengembangkan kemampuan karyawan. Cara ini dapat meningkatkan standar kualitas kerja karyawan sehingga memberikan keuntungan kepada perusahaan. Promosi jabatan merupakan apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan yang positif.

(Rahayu, 2017) memberikan penjelasan bahwa promosi jabatan dilakukan dengan cara memberikan kenaikan jabatan ke posisi lebih tinggi pada struktur organisasi perusahaan sehingga karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan posisi yang didapatkannya sekarang. Hasil dari promosi jabatan adalah terciptanya kerja sama jangka panjang perusahaan dan karyawan yang mendapatkannya. Sehingga promosi jabatan dapat dijadikan motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Promosi jabatan dapat berarti kemajuan artinya karyawan yang mendapatkan promosi jabatan mendapatkan kemajuan dalam perusahaan seperti kemajuan dalam segi pendapatan, kemajuan wewenang menjadi lebih tinggi, dan kemajuan dalam segi fasilitas-fasilitas pendukung yang didapatkan untuk bekerja. Umumnya, promosi jabatan diberikan dengan memperhatikan banyak faktor yang dimiliki oleh karyawan, seperti pengalaman kerja, prestasi kerja, disiplin kerja, dan faktor lainnya.

Pengalaman kerja adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan didasarkan pada rentang masa yang telah dilawati (Paais, 2019). Sehingga Karyawan yang memiliki pengalaman kerja berarti karyawan tersebut

memiliki kemampuan dan keterampilan terhadap bidang pekerjaannya. Pengalaman kerja membuat karyawan dapat mendeteksi dini terhadap kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan dan dapat mencari solusi dengan cepat. Kemampuan ini sangat bermanfaat didalam dunia kerja sehingga karyawan yang memiliki bermacam-macam pengalaman menyebabkan karyawan memiliki cara berfikir terperinci dan cara kerja lebih baik apabila dibandingkan yang tidak memiliki pengalaman kerja. Artinya pengalaman kerja karyawan dapat mendukung kualitas kerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, prestasi kerja juga merupakan komponen penting dalam menganalisis kemampuan karyawan. menurut (Mahdona, 2017), Prestasi kerja merupakan penilaian hasil kerja karyawan apakah telah sesuai target dan kriteria-kriteria lainnya dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Prestasi kerja dapat dijadikan petakan penilaian terhadap kesadaran dan kemampuan masing-masing karyawan. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan perusahaan dalam menentukan perencanaan pemberian promosi jabatan.

Faktor lainnya yang dapat digunakan untuk memberikan promosi jabatan adalah faktor disiplin kerja. Faktor ini erat kaitannya dengan sikap taat yang dimiliki karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan. Menurut (Masluchi et al., 2018), disiplin kerja adalah sikap menghargai dan mematuhi peraturan tertulis dan lisan yang terdapat didalam bekerja dan berani bertanggung jawab atas sanksi-sanksi yang dapat atas adanya pelanggaran aturan-aturan tersebut (Idham & Suhardi, 2020). Pemberian sanksi dalam bekerja dimaksudkan agar karyawan

tidak mengulangi kesalahan yang sama. Karyawan yang memiliki disiplin kerja merupakan karyawan yang memiliki pengendalian diri sehingga dapat menjadi contoh bagi karyawan lain agar mengikuti aturan yang berlaku. Hal tersebut menjadi alasan disiplin kerja digunakan sebagai salah satu faktor untuk memberikan promosi jabatan.

PT JP Technology merupakan perusahaan yang memproduksi dan mengelola produk semi finis *component*. Perusahaan ini sangat membutuhkan peranan karyawan untuk melakukan kegiatan operasionalnya. Keadaan tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian untuk memperoleh gambaran tentang pengalaman kerja, prestasi dan disiplin kerja yang sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan dalam perusahaan tersebut.

Tabel 1. 1.Jumlah Promosi Jabatan Karyawan PT JP Technology

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Promosi (Orang)
1	≤ 1	44	
2	>2	28	
3	>6	8	4
4	>7	7	
5	>8	10	1
6	>9	15	1

Sumber : PT JP Technology (2021)

Tabel 1.1. di atas menjelaskan bahwa pengalaman kerja karyawan pada PT JP Technology, bahwa lama bekerja seseorang karyawan tidak menjamin untuk di promosikan. Dengan angka promosi tertinggi ada pada masa kerja >6 tahun yaitu sebanyak 4 orang, sedangkan karyawan pada masa kerja >9 tahun dan masa kerja

>8 tahun yang dipromosikan hanya satu orang karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 9 orang karyawan, terdapat fenomena di PT JP Technology bahwa promosi jabatan dalam perusahaan tersebut masa bakti yang lama, dimana karyawan yang lebih lama bekerja akan lebih diprioritaskan dalam promosi jabatan tetapi pada fakta lapangan membuktikan bahwa tingkat senioritas karyawan tidak menjadi faktor utama seorang karyawan dianggap memiliki prestasi sehingga layak mendapatkan promosi, karena pengalaman kerja yang baik tidak menjamin kinerja karyawan yang baik juga. Seharusnya berdasarkan baiknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada PT JP Technology, kinerja karyawan harusnya meningkat namun yang terjadi malah sebaliknya. Dari hasil riset yang dilakukan peneliti, banyak karyawan yang melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan kurang mengedepankan sikap profesional dalam bekerja. Pentingnya pemberian promosi bagi karyawan secara optimal, tidak hanya berdasarkan senioritas saja harusnya juga dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan serta faktor lainnya sehingga akan tercipta produktivitas yang baik bagi seluruh elemen yang ada di perusahaan.

Disiplin kerja merupakan alat komunikasi bagi perusahaan dan karyawan untuk melihat tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Salah satu cara untuk menilai disiplin kerja adalah dengan mengamati tingkat absensi dalam sebuah perusahaan. Tingkat absensi merupakan salah satu bentuk disiplin dianggap sebagai faktor seseorang mendapatkan promosi jabatan dalam perusahaan.

Tabel 1. 2. Data Absensi Karyawan pada tahun 2021

No	Bulan	Jumlah total karyawan	Warning	Absen	Sakit
1	Januari	112 orang	3 orang	4 orang	5 orang
2	Februari	112 orang		1 orang	2 orang
3	Maret	112 orang		3 orang	
4	April	112 orang		2 orang	2 orang
5	Mei	112 orang	2 orang	6 orang	1 orang
6	Juni	112 orang		5 orang	3 orang
7	Juli	112 orang		1 orang	
8	Agustus	112 orang		2 orang	2 orang
9	September	112 orang		1 orang	
10	Oktober	112 orang		3 orang	5 orang
11	November	112 orang		2 orang	2 orang
12	Desember	112 orang	4 orang	7 orang	4 orang

Sumber : PT JP Technology (2021)

Namun, pada PT JP Technology tingkat absensi karyawan terbilang tinggi. Penulis menemukan banyak karyawan yang kurang menerapkan disiplin. Hal tersebut merupakan gambaran perilaku karyawan terhadap perusahaan yang relatif rendah, ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan pada PT JP Technology belum terlaksana secara maksimal. Banyaknya jumlah karyawan yang tidak datang menunjukkan bahwa karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak disiplin karena tidak ada sama sekali pemberitahuan kepada pimpinan bahwa dirinya tidak dapat hadir bekerja pada saat itu. Kurangnya kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh positif terhadap promosi jabatan karyawan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan pimpinan dan perhatian kepada karyawan, disamping itu juga dipengaruhi oleh tidak adanya kebijakan pimpinan dalam menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dalam

perusahaan tersebut. Karena disiplin kerja tidak dapat dinilai secara individu tetapi secara menyeluruh terhadap seluruh karyawan. Penting untuk pemimpin melakukan kebijakan agar mendukung ditegakkannya kedisiplinan perusahaan sehingga produktivitas karyawan semakin baik dan sesuai harapan perusahaan.

Dari kedua data diatas disimpulkan bahwa senioritas tidak dapat dianggap memiliki prestasi sehingga layak mendapatkan promosi, karena pengalaman kerja yang baik tidak menjamin kinerja karyawan yang baik juga, dan kurangnya pengawasan dari atasan membuat tingkat kedisiplinan absensi karyawan menjadi rendah. Kedua masalah tersebut menunjukkan kultur kerja yang tidak baik dan tentunya berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Masalah yg kemudian timbul adalah karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja tentunya telah mampu menguasai pekerjaannya dengan lebih baik daripada karyawan baru tetapi hal itu bukan menjadi alasan utama untuk mendapatkan promosi, dan di sisi lain karyawan yang disiplin dapat mengikuti ketidakdisiplinan yang di praktikan karyawan PT JP Techlonogy.

Dari hasil wawancara dapat di ketahui masih banyak karyawan yang kurang berdisiplin dalam penyelesaian tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterlambatan penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karenanya, tingkat absensi tidak dapat dilepaskan dari kualitas kerja karyawan.

Beberapa masalah tersebut menarik minat peneliti agar membuat penelitian yang sesuai dengan judul yaitu : **“Pengaruh Pengalaman Kerja,**

Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT JP Technology”.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang teridentifikasi adalah:

1. Banyaknya karyawan yang dipromosikan jabatannya tidak berdasarkan senioritas.
2. Karyawan pada PT JP Technology kurang disiplin.
3. Kultur kerja yang tidak baik merendahkan minat prestasi kerja.
4. Kurang maksimalnya perhatian dan pengawasan pimpinan dalam mengambil keputusan yang mendukung tegaknya disiplin dan tanggung jawab karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Peneliti membuat batasan pada penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen: Pengalaman Kerja: (X_1), Prestasi Kerja (X_2) serta Disiplin Kerja (X_3) dan Variabel Dependen: Promosi Jabatan (Y)
2. Objek dari penelitian ini merupakan karyawan di PT JP Technology

1.4. Rumusan Masalah

Berikut merupakan masalah yang diteliti yaitu:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology?
2. Apakah prestasi berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology?
4. Apakah pengalaman, prestasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini, yaitu. :

1. Untuk mengukur pengaruh dan signifikan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology.
2. Untuk mengukur pengaruh dan signifikan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology.
3. Untuk mengukur pengaruh dan signifikan disiplin kerja terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology.
4. Untuk mengukur pengaruh dan signifikan pengalaman kerja, prestasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap promosi jabatan pada PT JP Technology.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Aspek Teoritis

Sebagai penelitian ilmiah, peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan sumber daya manusia dan variabel-variabel yang dibahas pada penelitian ini.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk bagi peneliti agar mengimplementasikan keilmuan yang didapat sepanjang perkuliahan sehingga penulis dapat memahami penerapan keilmuan dan praktek kerja khususnya mengenai sumberdaya manusia.

2. Bagi Universitas Putera Batam

UPB adalah wadah/tempat referensi yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan sehingga bagi penelitian selanjutnya baik sifatnya mendukung atau membandingkan hasil penelitian di masa mendatang dapat terlaksana.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian kelanjutan diharapkan sangat bermanfaat sebagai panduan penulisan dengan permasalahan yang sama dimasa mendatang.

4. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari penelitian ini perusahaan dimana penulis melakukan penelitian dapat memberikan tambahan bahan evaluasi bagi perusahaan terhadap pengembangan SDM perusahaan.