

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam memajukan perusahaannya tentunya tidak terlepas dari berbagai sumber daya yang dimilikinya salah satunya ialah sumber daya manusia (SDM), oleh karena itulah perusahaan memiliki banyak pertimbangan sebelum mempekerjakan seseorang di dalam perusahaannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu perusahaan, tanpa peran sumber daya manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, oleh karena itulah hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif dan kesejahteraan yang baik kepada karyawannya demi tercapainya tujuan organisasi.

Dengan perlakuan positif yang diberikan oleh sebuah perusahaan terhadap karyawannya, maka harmonisasi dalam hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan akan tercipta. Ketika hubungan yang baik telah tercipta, maka perusahaan akan mampu merangkul serta menjalin kerja sama kepada seluruh karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan secara menyeluruh.

PT KEMET Electronics Indonesia adalah sebuah perusahaan yang terletak di Kawasan Industri Batamindo, bergerak di bidang *manufacturing* dengan produk yang dihasilkan berupa komponen elektronik yakni kapasitor. Perusahaan ini resmi di akuisisi oleh KEMET pada tahun 2008 yang lalu, dimana sebelumnya perusahaan ini bernama EVOX RIFA yakni gabungan dari 2 perusahaan yang menyepakati untuk melakukan merger yakni perusahaan EVOX dan perusahaan RIFA. Sampai dengan saat ini PT KEMET Electronics Indonesia memiliki jumlah karyawan sebanyak 530 karyawan, yang mana terdiri dari 326 karyawan laki-laki dan 204 karyawan perempuan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya setiap perusahaan memiliki cara tersendiri, baik dengan menjaga hubungan baik antara atasan dengan bawahan, dengan memberikan jaminan keselamatan kerja bagi semua karyawannya, dengan memberikan insentif ataupun tunjangan-tunjangan, ataupun dengan cara promosi jabatan untuk memberikan kesempatan berkarir ke jenjang yang lebih baik lagi, yang mana hal ini tentunya dapat meningkatkan semangat kerja setiap karyawannya dan pada akhirnya akan memberikan sisi positif terhadap perkembangan perusahaan.

Begitu juga dengan yang di lakukan di PT KEMET Electronics Indonesia, berbagai kebijakan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawannya telah diberlakukan dengan harapan karyawan nantinya juga dapat memberikan kontribusi terbaiknya pula untuk kemajuan perusahaan. Salah satunya dengan memberikan kesempatan berkarir oleh seluruh karyawan PT KEMET Electronics Indonesia untuk di promosikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi.

Promosi dapat di defenisikan sebagai proses kenaikan golongan, pangkat, atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karir (Edison, dkk., 2016: 231).

Berikut adalah data promosi jabatan yang dilakukan oleh PT KEMET Electronics Indonesia selama 5 tahun terakhir:

**Tabel 1.1 Data Perbandingan Promosi Jabatan PT KEMET**

Tahun	Departemen								
	FIN	MNT	ENG	PROD	PURC	PLAN	QA	IT	HRD
2015	1	9	5	28	1	2	9	0	0
2014	0	7	6	24	0	4	12	0	2
2013	2	10	3	27	2	5	8	1	0
2012	1	6	5	20	1	1	7	0	1
2011	0	8	4	25	0	3	11	1	3
Tahun	$\Delta$ (Delta)								
	FIN	MNT	ENG	PROD	PURC	PLAN	QA	IT	HRD
2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2014	1	2	-1	4	1	-2	-3	0	-2
2013	-2	-3	3	-3	-2	-1	4	-1	2
2012	1	4	-2	7	1	4	1	1	-1
2011	1	-2	1	-5	1	-2	-4	-1	-2

**Sumber: PT KEMET Electronics Indonesia 2016**

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa promosi jabatan yang terjadi di masing-masing departemen yang ada di PT KEMET Electronics Indonesia dari tahun 2011-2015 selalu mengalami kenaikan dan penurunan atau tidak stabil. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih banyak yang belum memenuhi kriteria untuk dipromosikan oleh perusahaan. Berdasarkan data dan penjelasan yang ada dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan layak untuk diteliti di PT KEMET Electronics Indonesia.

Manajemen PT KEMET Electronics Indonesia mengungkapkan bahwa melakukan kegiatan promosi jabatan merupakan sesuatu hal yang sangat penting, dikarenakan hal itu merupakan salah satu bentuk untuk melekatkan perusahaan dengan karyawan. Dalam melakukan promosi jabatan tentunya perusahaan memiliki prosedur dan indikator-indikator tersendiri sebelum menetapkan seorang karyawan layak untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Salah satu yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam melakukan promosi ialah dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison, dkk., 2016: 142).

Berikut adalah hasil nilai *performance appraisal* karyawan untuk 5 tahun terakhir:

**Tabel 1.2 Data Perbandingan *Performance Appraisal* Karyawan PT KEMET**

Tahun	Range Nilai					Δ (Delta)				
	<30	31-55	56-75	76-90	>91	<30	31-55	56-75	76-90	>91
2015	0	21	278	231	0	0	0	0	0	0
2014	0	18	259	234	0	0	3	19	-3	0
2013	0	25	265	211	0	0	-7	-6	23	0
2012	0	23	263	205	0	0	2	2	6	0
2011	0	19	271	198	0	0	4	-8	7	0

**Sumber: PT KEMET Electronics Indonesia 2016**

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa kecenderungan karyawan yang mendapat range nilai 56-75 menjadi yang paling tinggi setiap tahunnya, kemudian disusul dengan karyawan yang mendapat range nilai 76-90, dan yang paling rendah karyawan yang mendapat range nilai 31-55. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian perusahaan terhadap seluruh karyawan belum sepenuhnya baik, dilihat dari hasil nilai yang ada dari tahun 2011-2015. Berdasarkan data dan penjelasan yang ada dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan layak untuk diteliti di PT KEMET Electronics Indonesia.

Hal lain yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam melakukan promosi jabatan dapat dilihat dari tingkat loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan. Loyalitas merupakan salah satu unsur untuk mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2011: 95).

Perusahaan juga mengungkapkan bahwa, pada dasarnya karyawan yang bekerja pada PT KEMET Electronics Indonesia cukuplah loyal dilihat dari masa kerja yang ada, namun karyawan yang loyal belum tentu memiliki kompetensi yang baik. Hal ini lah yang menyebabkan perusahaan sulit untuk melakukan promosi jabatan terhadap karyawan tersebut.

Berikut adalah data masa kerja karyawan PT KEMET Electronics Indonesia untuk 5 tahun terakhir:

**Tabel 1.3 Data Perbandingan Masa Kerja Karyawan PT KEMET**

Tahun	Masa Kerja (Tahun)					$\Delta$ (Delta)				
	<5	5 $\leq$ 10	10 $\leq$ 15	15 $\leq$ 20	>20	<5	5 $\leq$ 10	10 $\leq$ 15	15 $\leq$ 20	>20
2015	264	150	52	34	30	0	0	0	0	0
2014	259	142	50	32	28	5	8	2	2	2
2013	245	148	51	28	29	14	-6	-1	4	-1
2012	251	135	47	33	25	-6	13	4	-5	4
2011	248	132	49	32	27	3	3	-2	1	-2

**Sumber: PT KEMET Electronics Indonesia 2016**

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa karyawan dengan masa kerja < 5 tahun masih mendominasi setiap tahunnya, kemudian disusul dengan karyawan yang bermasa kerja 5-10 tahun dan 10-15 tahun, untuk karyawan dengan masa kerja 15-20 tahun serta > 20 tahun perbedaannya tidak terlalu signifikan. Berdasarkan data dan penjelasan yang ada dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan layak untuk diteliti di PT KEMET Electronics Indonesia.

Berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

**“PENGARUH KOMPETENSI DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT KEMET ELECTRONICS INDONESIA DENGAN METODE SEM-PLS”.**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap indikator-indikator yang ditetapkan oleh perusahaan dalam melakukan promosi jabatan terhadap karyawannya.
2. Rendahnya minat karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang mereka miliki.
3. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang masih tergolong rendah.
4. Rendahnya tingkat promosi yang dilakukan untuk posisi staff kebawah.
5. Ketidakpastian karyawan yang telah memiliki kompetensi pada area tertentu dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan untuk di promosikan.
6. Karyawan yang bermasa kerja lebih lama belum pasti menjadi prioritas untuk di pomosikan.

## 1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya memfokuskan pada analisis pengaruh kompetensi dan loyalitas karyawan pada PT KEMET Electronics Indonesia, serta hanya membahas tentang kompetensi dan loyalitas karyawan sebagai variable bebas (*independen*) dan pengaruhnya terhadap promosi jabatan sebagai variable tetap (*dependen*).

#### **1.4. Rumusan Masalah Penelitian**

- a. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia?
- b. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompetensi, loyalitas, dan promosi jabatan seorang karyawan.

- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan loyalitas karyawan pada PT KEMET Electronics Indonesia. Serta dapat menerapkan teori yang ada dalam praktik nyata, khususnya untuk hal-hal yang berkaitan tentang kompetensi, loyalitas, dan promosi jabatan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) khususnya untuk hal-hal yang berkaitan tentang kompetensi dan loyalitas karyawan ataupun berkenaan dengan promosi jabatan sebagai bahan pertimbangan dasar sebelum mengambil sebuah keputusan yang mana hasil akhirnya diharapkan mampu memberikan sisi positif untuk perkembangan perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang baik bagi seluruh karyawan yang ada di PT KEMET Electronics Indonesia agar lebih memperhatikan kinerja dan meningkatkan kompetensi yang mereka miliki untuk meningkatkan karir mereka di PT KEMET Electronics Indonesia.