

BAB II

TINJAUAN PUSATAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Definisi Kompetensi

Kompetensi ialah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreatifitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja, kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain (Darsono dan Siswandoko, 2011: 123). Orang yang kompeten bukan orang yang serba bisa, tetapi orang yang ahli dalam bidang pekerjaan tertentu, misalnya akuntan, dokter, dosen, guru, manajer, buruh, dan sebagainya. Mereka adalah orang yang mempunyai keahlian khusus dalam bidang pekerjaan tertentu, dan selalu sukses dalam melaksanakannya.

Sedangkan menurut pendapat yang lain 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).

Kompetensi dapat diartikan kemampuan merealisasikan bakat, pengetahuan, dan kreativitas dalam suatu pekerjaan tertentu yang dilandasi oleh sikap yang positif terhadap pekerjaan. Sikap positif merupakan landasan dalam pekerjaan, karena sikap merupakan langkah awal dalam melaksanakan pekerjaan, jika seseorang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan, mereka tidak akan berkinerja baik walaupun memiliki kompetensi yang tinggi.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2007: 324).

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkatan yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu.

2.1.2. Karakteristik Kompetensi

Tujuan kebutuhan dalam penentuan tingkat atau level kompetensi seseorang hanyalah untuk mengetahui tingkat kinerja orang tersebut apabila ia akan melakukan suatu pekerjaan, apakah hasilnya mereka nanti termasuk dalam kategori level tinggi atau dibawah rata-rata. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan, apabila ia sudah melakukan pekerjaan (sudah bekerja). Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar (Moehariono, 2012: 14), yang terdiri atas berikut ini:

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardness*).
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai (*value*) yang dimiliki, apa yang menarik seseorang untuk melakukan sesuatu.

4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki oleh seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan agak rumit, mengapa demikian? Karena setiap skor pada tes pengetahuan sering kali kurang tepat untuk memprediksi kinerja di tempat kerja, hal ini disebabkan sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan tersebut.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental, misalnya seorang programmer komputer mempunyai keterampilan dapat menginput atau mengorganisasikan 100.000 kode data dalam logika dan pikirannya dalam waktu tertentu atau seorang pengetik dapat mengetik surat 50 buah perhari.

Sedangkan indikator-indikator kompetensi menurut (Edison, dkk., 2016: 149) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan
2. Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan
3. Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani
4. Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah
5. Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi
6. Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja
7. Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan
8. Serius menanggapi masalah-masalah pekerjaan yang ada

Faktor pengetahuan dan keterampilan mudah dikembangkan, sedangkan faktor motif, keyakinan, dan konsep diri sulit dikembangkan karena merupakan faktor inti individu yang tersembunyi. Kompetensi pada umumnya digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja SDM, yaitu kinerja superior dan kinerja efektif.

Dasar Kompetensi SDM adalah kepribadian, atau karakter, atau watak yang dibentuk oleh proses kerja dan belajar. Kerja atau praktek merupakan proses belajar yang melahirkan ketrampilan dan pengetahuan, disamping itu kerja merupakan proses pembentukan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Keterampilan, pengetahuan, dan sikap positif terhadap pekerjaan juga diperoleh dari pendidikan dan pelatihan, dengan demikian orang kompeten dilahirkan dari praktek kerja dan dari pendidikan atau pelatihan.

Karakter atau watak atau kepribadian SDM kompeten antara lain adalah (Darsono dan Siswandoko, 2011: 125):

- a. Keingintahuan (*curiosity*), orang kompeten selalu ingin tahu sesuatu yang belum diketahuinya, ia sadar bahwa “saya tahu bahwa saya tidak banyak tahu”.
- b. Keras hati (*persistence*), orang kompeten memiliki hati yang keras, artinya memiliki pendirian teguh atau memiliki ideologi yang kuat.
- c. Konstruktif (*constructive*), orang kompeten selalu ingin menjebol sesuatu yang sudah usang dan membangun yang baru dalam waktu yang sesingkat-singkatnya, misalnya mencipta alat kerja baru, mencipta metode kerja baru, dan sebagainya.

- d. Kerjasama (*cooperation*), orang kompeten bersedia bekerja sama dengan orang lain, ia sadar bahwa ia bagian dari sistem informasi atau sistem sosial, dan ia sadar bahwa tanpa bantuan orang lain ia tidak dapat bekerja efektif, efisien, produktif, dan tidak bisa mencapai tujuan.
- e. Jujur, orang kompeten selalu “satu kata satu perbuatan” atau berbicara berdasarkan fakta, dengan memiliki sifat jujur, orang kompeten dihargai dan dihormati oleh orang lain.

2.1.3. Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi (Wibowo, 2007: 328):

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengar orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi empati, *networking*, negoisasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.

5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berfikir strategis, berkomitmen terhadap tindakan, dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan memposisikan diri, pengembangan organisasional, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, dan menguasai perubahan.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, dan tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen financial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, dan berinisiatif.

12. *Technical/operasional competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.4. Pengertian Loyalitas

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).

Loyalitas akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka merasa nyaman dalam menjalankan segala aktivitasnya di dalam perusahaan dan dari situlah akan timbul rasa setia untuk bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang panjang.

Ketika sikap loyalitas telah dimiliki oleh karyawan, maka dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari karyawan akan merasa senang dan tidak ada beban terhadap itu semua, sehingga dengan demikian karyawan akan dapat memberikan *performance* terbaiknya untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan pada sebuah perusahaan maka perusahaan akan semakin mudah dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan baik itu yang sifatnya jangka pendek, menengah, ataupun jangka panjang.

Persepsi tentang loyalitas bukan hanya sekedar menjalankan tugas-tugas atau kewajiban seorang karyawan di perusahaan saja, namun lebih dari itu ketika seorang karyawan telah loyal terhadap perusahaan mereka akan memberikan pemikiran-pemikiran terbaiknya, perhatian yang lebih terhadap perusahaan dibanding dengan karyawan lainnya, serta dedikasi yang tinggi kepada perusahaannya, hal ini tentunya akan sangat menguntungkan bagi kemajuan sebuah perusahaan.

Tentunya tidak mudah untuk membuat seorang karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi untuk perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus berperan aktif dalam upaya membuat rasa nyaman bagi setiap karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Kenyaman seorang karyawan akan timbul bukan hanya dengan cara memberikan gaji yang besar saja, lebih dari itu perusahaan harus mampu menjadikan karyawan bagian dari perusahaan, ketika hal ini terjadi maka karyawan akan ikut merasakan suka ataupun duka yang dirasakan oleh perusahaan.

2.1.5. Faktor Pengaruh Loyalitas Karyawan

Loyalitas yang ada pada karyawan tentunya tidak terbentuk begitu saja, selain sifat setia yang telah ada pada dalam diri karyawan pada pekerjaannya, kebijakan perusahaan terhadap karyawannya sangat menentukan apakah kesetiaan tersebut dapat terus tumbuh atau hilang secara perlahan.

Loyalitas memiliki beberapa unsur (Saydam, 2006: 484), yaitu:

1. Ketaatan dan kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan di kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Ciri-ciri ketaatan antara lain:

- a. Mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku
 - b. Mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik
2. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Ciri-ciri tanggung jawab antara lain:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
 - b. Selalu menyimpan dan memelihara barang-barang perusahaan dengan sebaik-baiknya
 - c. Mengutamakan kepentingan perusahaan dari kepentingan golongan
 - d. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain
3. Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran, keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Ciri-ciri kejujuran antara lain:

- a. Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
- b. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- c. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya

2.1.6. Pengertian Promosi

Promosi berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya (Manullang, 2006: 153). Pemberian promosi kepada seorang karyawan, berarti bahwa karyawan tersebut pantas ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi suatu badan usaha.

Promosi tidak selalu diikuti oleh kenaikan gaji, gaji itu bisa tetap, tetapi pada umumnya bertambah besarnya kekuasaan dan tanggung jawab seseorang akan diikuti dengan bertambahnya juga balas jasa dalam bentuk uang yang diterimanya.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2011: 108). Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan, dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Promosi juga 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). Promosi mempunyai arti yang penting bagi setiap organisasi, karena dengan promosi tersebut berarti kestabilan organisasi dan moral karyawan akan dapat lebih terjamin.

Karyawan pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya, kesempatan untuk maju itulah di dalam suatu organisasi sering dinamakan sebagai promosi (kenaikkan jabatan). Selain itu promosi juga bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka akan ada daya perangsang bagi para karyawan untuk meningkatkan semangat kerja, semangat kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan tentunya akan berdampak positif terhadap perkembangan perusahaan.

Suatu promosi pada prinsipnya tetap harus dilaksanakan secara transparan dan objektif, sehingga suatu promosi tidak akan menimbulkan rasa kurang puas bagi perusahaan maupun karyawan lainnya. Dengan kata lain, perusahaan harus mampu menciptakan persaingan yang sehat diantara mereka, yaitu memberikan kesempatan yang sama dan seluas-luasnya diantara calon untuk menunjukkan prestasi, kemampuan, dan dedikasinya bagi perusahaan guna memenuhi persyaratan untuk dipromosikan.

Dalam kaitan ini adalah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan, pelatihan, dan lain-lain yang sangat penting guna menunjang tugas yang hendak diemban kedepan. Perusahaan melakukan promosi jabatan bukan hanya sekedar meningkatkan jabatan dan insentif karyawannya saja, namun ada hal-hal yang diharapkan oleh perusahaan terhadap karyawan yang dipromosikan salah satunya ialah peningkatan kinerja bagi karyawan yang telah dipromosikan tersebut.

2.1.7. Dasar-Dasar Promosi

Promosi bagi seorang karyawan dalam suatu perusahaan, harus berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang seobjektif mungkin. Karena objektivitas suatu promosi akan membawa dampak yang positif bagi tumbuhnya motivasi ataupun semangat kerja bagi karyawan lainnya dalam perusahaan tersebut. Namun umumnya anggota organisasi atau pegawai lebih cenderung atas dasar senioritas karena mereka berpendapat, bahwa makin lama masa kerja seseorang, kecakapan kerja mereka akan lebih baik.

Mereka menganggap bahwa dasar kecakapan kerja masih mengandung *judgement* sehingga masih dianggap belum objektif. Pada kenyataannya, mengukur objektivitas promosi tersebut tidaklah semudah yang diduga. Berdasarkan uraian diatas, bahwa pemberian promosi kepada karyawan tertentu tidak harus diartikan semata-mata untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pegawai tersebut, tetapi harus pula dikaitkan dengan kegiatan perusahaan sebagai keseluruhan.

Setiap perusahaan harus menganut suatu program promosi agar organisasi dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, bagaimanapun keadaan atau kondisi perusahaan. Selain itu, promosi diberikan kepada karyawan yang membuktikan kesanggupan serta loyalitasnya kepada perusahaan, serta karyawan tersebut menunjukkan indikasi kemampuan untuk menjabat posisi yang lebih tinggi.

Meskipun demikian ada beberapa syarat-syarat umum yang perlu diketahui, sebab dengan pengetahuan tersebut organisasi dapat menetapkan syarat-syarat apa yang diperlukan dalam rangka promosi untuk jabatan tertentu. Syarat-syarat tersebut antara lain (Kadarisman, 2012: 143):

1. Pengalaman

Banyaknya pengalaman seorang pegawai sering kali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi, sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuannya yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak, dan sebagainya.

2. Tingkat Pendidikan

Terdapat juga organisasi yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan lebih tinggi, dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.

3. Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi tempat bekerja, seringkali dipakai menjadi syarat promosi, hal ini disebabkan bahwa dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

4. Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Contoh, untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

5. Tanggung Jawab

Sering kali suatu organisasi memerlukan faktor tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab menjadi syarat utama untuk promosi.

6. Kepandaian Bergaul

Untuk promosi jabatan tertentu, mungkin diperlukan kepandaian bergaul sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dicantumkan untuk promosi jabatan tersebut. Contoh, jabatan untuk bagian hubungan masyarakat, penetapan persyaratan berupa pandai bergaul adalah sangat penting.

7. Prestasi Kerja

Pada umumnya setiap organisasi selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

8. Inisiatif dan Kreatif

Untuk syarat promosi jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatifitas yang tinggi.

Syarat-syarat tersebut diatas merupakan syarat-syarat umum yang sering dicantumkan sebagai salah satu syarat untuk promosi. Namun demikian dalam menetapkan suatu syarat promosi untuk suatu jabatan tertentu, tidak harus seluruh syarat tersebut dicantumkan.

2.1.8. Hubungan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan

Pada sejumlah penelitian yang membahas mengenai variabel kompetensi karyawan dan promosi jabatan, variabel kompetensi karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel promosi jabatan. Salah satunya penelitian Mars and Bishop (2014: 47) yang berjudul *Competency Modeling an Undergraduate Management Degree Program* yang menyatakan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan karena kompetensi digunakan sebagai kriteria untuk promosi jabatan dan kemajuan perusahaan.

Penelitian Hossain, *et al.* (2012: 49) yang berjudul *Performance Appraisal & Promotion Practices on Bank in Bangladesh: A Case Study from Pubali Bank Ltd.* menyatakan bahwa salah satu hal yang dilihat dalam melakukan penilaian kinerja ialah kompetensi yang mana hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada *Pubali Bank Ltd.*

Wang (2011: 9412) dalam penelitiannya yang berjudul *Exploring Human Resource (HR) Account Managers Competency in Semiconductor Industry* menyatakan bahwa seorang karyawan dapat meningkatkan potensi untuk dipromosikan dan gaji yang mereka dapatkan dengan mengembangkan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

Sama halnya dengan hasil penelitian sebelumnya, Stumpf (2010: 459) dalam penelitiannya yang berjudul *Stakeholder Competency Sssessments as Predictors of Career Success* menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki seorang karyawan sangat mempengaruhi perusahaan dalam membuat keputusan promosi jabatan.

Dari beberapa pernyataan yang ada dapat dinyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan dalam kegiatan promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan.

2.1.9. Hubungan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan

Dalam mempromosikan karyawan, harus memiliki syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan salah satunya ialah dengan melihat loyalitas karyawan. Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan dan korpsnya, ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif dalam terhadap perusahaan atau korpsnya (Hasibuan, 2011: 112).

Loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi tempat bekerja, seringkali dipakai menjadi syarat promosi, hal ini disebabkan bahwa dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar (Kadarisman, 2012: 143). Dari beberapa pernyataan yang ada dapat dinyatakan bahwa loyalitas memiliki hubungan dalam kegiatan promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Metode	Hasil
Sasmita dan Mujiati (2016)	Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan Pada Inna Sindhu Beach Hotel Sanur Denpasar	X1 : Prestasi Kerja X2 : Kompetensi Karyawan Y : Promosi Jabatan	Regresi Liner Berganda	$X1 \rightarrow Y = +/\text{sig}$ $X2 \rightarrow Y = +/\text{sig}$
Mirayanti (2015)	Pengaruh Loyalitas, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kinerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tolitoli	X1 : Loyalitas X2 : Pendidikan dan Pelatihan X3 : Kinerja Y : Promosi Jabatan	Regresi Liner Berganda	$X1 \rightarrow Y = +/\text{sig}$ $X2 \rightarrow Y = +/\text{sig}$ $X3 \rightarrow Y = +/\text{sig}$
Hamzah, dkk. (2013)	Pengaruh Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi (Studi pada Karyawan PT Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)	X1 : Senioritas X2 : Loyalitas Y : Promosi	Regresi Liner Berganda	$X1 \rightarrow Y = +/\text{sig}$ $X2 \rightarrow Y = +/\text{sig}$
Mandiangan dan Rahyuda (2015)	Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali	X1 : Prestasi Kerja X2 : Senioritas X3 : Loyalitas	Regresi Liner Berganda	$X1 \rightarrow Y = +/\text{sig}$ $X2 \rightarrow Y = +/\text{sig}$ $X3 \rightarrow Y = +/\text{sig}$
Aryani, dkk. (2010)	Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citeureup	X : Sistem Promosi Jabatan Y : Kinerja Karyawan	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	$X \rightarrow Y = +/\text{sig}$

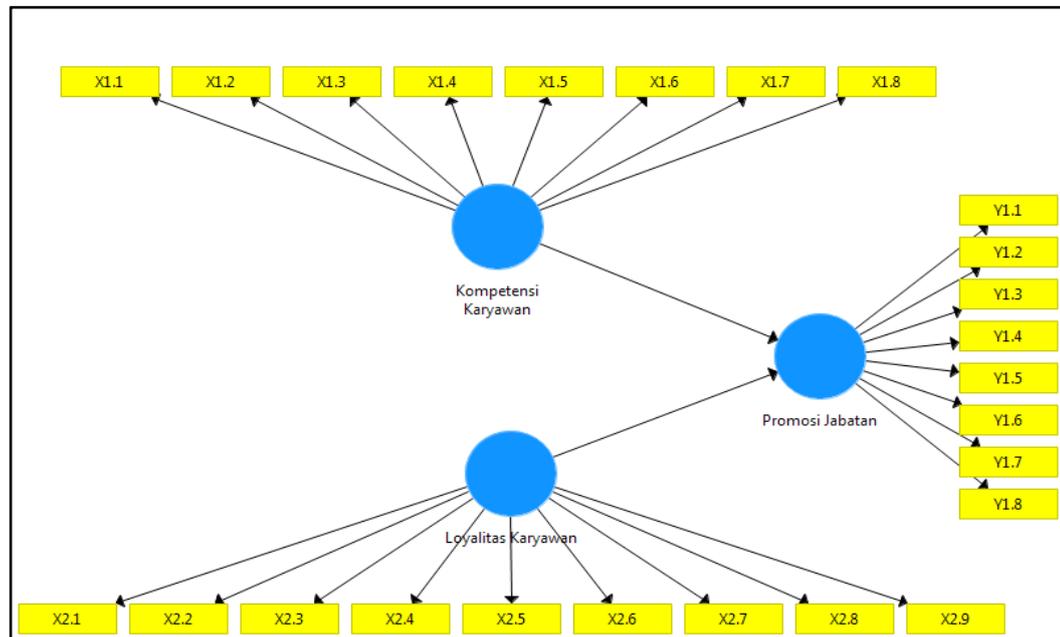
Sumber: Peneliti 2016

Pada penelitian kuantitatif, hasil penelitian akan menghasilkan 2 kesimpulan yakni berpengaruh positif atau negatif dan signifikan atau tidak signifikan. Penelitian dikatakan berpengaruh secara positif apabila hasil penelitian menunjukkan hubungan yang searah, begitu juga sebaliknya apabila hasil penelitian menunjukkan hubungan yang tidak searah atau bertolak belakang maka penelitian dikatakan berpengaruh secara negatif.

Penelitian dikatakan berpengaruh secara signifikan apabila nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, begitu juga sebaliknya jika nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel maka hasil penelitian dikatakan berpengaruh tetapi tidak signifikan (non signifikan).

2.3. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan, dan pengaruh loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia. Secara skematis digambarkan seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2016

2.4. Hipotesis

Hipotesis dapat di definisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka (Martono, 2011: 63). Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, landasan teori dan penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia
- H2: Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT KEMET Electronics Indonesia