

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan di dunia bisnis sangat ketat. Perusahaan-perusahaan harus dapat mencapai tujuannya, yaitu mendapatkan laba yang maksimal dan mempertahankan dirinya agar dapat terus eksis bahkan berkembang. Tujuan perusahaan tersebut dapat dicapai apabila perusahaan dapat *me-manage* sumber daya yang dimiliki dengan baik dan tepat. Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan adalah manusia.

Panggabean (2008) mengemukakan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau aktivitas kerja perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting serta bertanggung jawab penuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan dari segi operasionalnya terutama pada saat perekrutan karyawan. Mahalnya biaya pada saat perekrutan mempunyai peran penting oleh perusahaan dalam pemeliharaan sumber daya manusia. Perusahaan mengetahui bahwa biaya

perekrutan lebih mahal dari pada pemeliharaan sumber daya manusia. Salah satu untuk memelihara karyawan adalah adanya promosi jabatan di dalam perusahaan/organisasi (Nitisemito, 2010:51).

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan sesuatu yang sangat didambakan oleh seorang karyawan karena dianggap suatu penghargaan atas jasa dan pengabdianya (Santoso, 2012). Proses promosi pada umumnya akan mempertimbangkan prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan, pengalaman kerja yang dimiliki dan kedisiplinan yang ditunjukkan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2012:94). Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Peningkatan prestasi kerja seorang karyawan sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi (Ardana,dkk 2011:84). Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, *skill* yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Selain itu, karyawan juga dituntut agar disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hasibuan (2012) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu, karyawan dituntut agar disiplin dalam kerja karena kurangnya

kedisiplinan kerja karyawan dapat menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

PT. Dua Putra Utama Makmur Pati adalah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis perikanan terpadu. Perkembangan perusahaan kini sudah mendunia, melakukan ekspor hasil perikanan ke luar negeri, dan sudah masuk ke pasar saham atau *Initial Public Offering* (IPO) di Bursa Efek Indonesia (BEI) menuntut perusahaan untuk meningkatkan jumlah maupun kualitas karyawannya. Kualitas karyawan yang profesional, gemar berinovasi, memiliki visi, mampu berpikir strategis, jujur, amanah serta memiliki kapasitas dalam mengembangkan sebuah organisasi secara berkesinambungan sangat dibutuhkan dalam perusahaan melalui jalur promosi jabatan.

Fenomena di dalam PT. Dua Putra Utama Makmur Pati yang berkaitan dengan prestasi kerja dan pengalaman kerja adalah promosi jabatan yang masih berdasarkan senioritas, dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih di prioritaskan dalam promosi jabatan. Seseorang yang belum dapat dikategorikan senior ternyata mampu berprestasi lebih baik. Pentingnya pengembangan karir bagi pegawai secara optimal, tidak hanya berdasarkan senioritas ikut serta dalam pendidikan dan pelatihan sehingga terciptanya prestasi kerja bagi seluruh elemen yang ada di perusahaan. Sedangkan fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah masuk kerja yang belum semuanya dapat tepat waktu dan beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Padahal disiplin yang baik juga mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Research gap dalam penelitian ini adalah Ida Ayu Gita Dwi Sasmita dan Ni Wayan Mujiati (2016) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Mandiangan, E. F., dan Rahyuda, A.G. (2015) bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karyawan. Kemudian terdapat penelitian Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari (2014) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Berbeda dengan hasil penelitian Yurasti dan Mahdona (2017) yang mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh Zubaidah dan Ira Yuliana (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Elfina Okto Posmaida Damanik (2017) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap promosi pegawai di Yayasan Universitas Simalungun.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengambil judul penelitian **Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.**”

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Variabel independen terdiri dari prestasi kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja adapun variabel dependen adalah promosi jabatan.

1.2.2. Penelitian mengambil obyek penelitian di PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.

1.2.3. Responden yang diteliti adalah karyawan di bagian produksi PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.

1.3. Perumusan Masalah

Perkembangan perusahaan kini sudah mendunia, melakukan ekspor hasil perikanan ke luar negeri, dan sudah masuk ke pasar saham atau *Initial Public Offering* (IPO) di Bursa Efek Indonesia (BEI) menuntut perusahaan untuk meningkatkan jumlah maupun kualitas karyawannya salah satunya melalui jalur promosi jabatan. Diperlukan prestasi kerja, pengalaman kerja dan kedisiplin kerja yang baik agar mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas untuk mengisi promosi jabatan di PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1.3.1. Apakah ada pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati?

1.3.2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati?

1.3.3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati?

1.3.4. Apakah ada pengaruh prestasi kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menguji pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.
- 1.4.2. Menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.
- 1.4.3. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati.
- 1.4.4. Menguji pengaruh prestasi kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Dua Putra Utama Makmur Pati secara berganda.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam penelitian dan juga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya serta menambah keilmuan bagi para mahasiswa.

1.5.2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam membuat kebijakan menyangkut nilai-nilai strategis mengenai prestasi kerja,

pengalaman kerja dan disiplin kerja terutama pengaruhnya terhadap promosi jabatan.

1.5.3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta peneliti dapat memahami kompetensi, pengawasan dan pembagian kerja untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

