

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia selalu memiliki cakupan posisi penting agen atau organisasi, karena tanpa Ketidakmampuan untuk memenuhi bisnis atau karyawan dari organisasi perusahaan atau tenaga kerja. Oleh karena itu pentingnya penyembuhan kualitas agar sumber daya manusia aplikasi kebijaksanaan pemerintah dari pusat terutama wilayah pada alat Dengan demikian, lembaga pemerintah dan individu aktivitas Hal ini dapat diperoleh oleh karyawan menurut direncanakan. Nitisemito (2010: 45) menyatakan sumber daya manusia, organisasi sosial, lembaga pemerintah dan organisasi komersial dapat menentukan untuk diberikan dalam bentuk uang atau kematian tinggal faktor adalah kegiatan bisnis atau bersama juga.

Selain itu, dari segi sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan terutama selama operasi kerja karyawan. Pemeliharaan sumber daya perusahaan manusia karena mahal biaya perekrutan. Setelah untuk pekerja melindungi yaitu perusahaan / organisasi (Nitisemito, 2010: 51) dari promosi. saya

Panggabe (2008) perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, akuisisi, pengembangan, kompensasi, proses promosi dan pemutusan yang terjadi sebagai menyebutkan manajemen sumber daya manusia hubungan bekerja mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Telah diramalkan oleh seorang karyawan untuk promosi adalah sesuatu sebuah dan penghargaan untuk layanan mereka Perusahaan layanan (Santoso, 2012). karyawan akan mempertimbangkan pendidikan baru 1 ini umum, karyawan, pengalaman bisnis dan

kompetensi diakuisisi oleh kenaikan properti kinerja proses bisnis di melakukan dan penuh bisnis.

Soedarmayant (2009: 32) melalui pelatihan, akan menyadari hal itu dan mengenal pemikiran kehidupan seseorang di masa depan dalam rangka memecahkan masalah yang dihadapi berpendapat bahwa siap untuk penghakiman siap untuk mengembangkan metode yang sistematis. Dimiliki pelatihan karyawan sehingga tidak terus berinovasi untuk mencapai tujuan perusahaan Ini mempengaruhi mendapatkan prestasi dan promosi.

Hasil yang diperoleh karyawan kerjayang untuk melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka keterampilan, pengalaman, ketulusan dan waktu (94 Hasibu 2012) didasarkan pada. kinerja bisnis sangat wajib berbagai organisasi Pemerintah dan sektor swasta. kinerja tinggi karyawan bekerja akan selalu sadar sepenuhnya Cobalah untuk melakukan semua tugas dan tanggung jawab masing-masing kerja yang maksimal memberinya kemampuan untuk menemukan arah yang baik. sebaliknya Jika kinerja seorang karyawan hanya akan memberikan pukulan negatif untuk karyawan atau lembaga tempat ia bekerja.meningkat penguasaan karyawan sebuah Staf sangat kebutuhan apa yang baik di individual tidak di kelompok sebagai upaya kenaikan mengapa karyawan yang lebih Baik. saya

Pengalaman kerja adalah sebagai hal-hal untuk jangka waktu atau jangka waktu yang lama ukuran berjalan yang Seseorang harus memahami tugas - tugas pekerjaan dan melakukannya dengan baik. pengalaman karyawan bekerja dengan membuka kunci untuk menciptakan kinerja baik Bagi perusahaan, dapat dimasukkan melalui pengalaman kerja mereka sesuai dengan tugas kondisi kerja juga (: 84 Artane et al, 2011) dan keberhasilan kerja, sehingga. orang yang berpengalaman Salah satu pekerja siap untuk digunakan. berbekal pengalaman tersebut dapat diharapkan setiaop Karyawan memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi Keterampilan lebih mudah untuk melakukan bisnis dengan

produktivitas karyawan dalam meningkatkan kinerja bisnis yang menggunakan alat tidak Hal ini diharapkan menjadi pikiran, kenaikan kemampuan bisnis, atau kecepatan dan kualitas hasil pekerjaan.

Selain itu, karyawan juga wajib memiliki kompetensi yang baik Mereka melakukan pekerjaan mereka. Fitur dasar seseorang yang Kualifikasi mengaktifkan Sebuah masalah karyawan / tenaga kerja di tempat kerja untuk kinerja maksimum. termasuk bagian dalam dari kepribadian Kualifikasi, dan memprediksi karyawan, perilaku diprediksi terkait dengan salah satu dari berbagai kondisi dan tugas pekerjaan yang pekerjaan yang baik dan kurang baik terukur atau dengan standar yang digunakan. saya

kewenangan Ini adalah sesuatu yang tak terpisahkan dari organisasi. dukungan dari bimbingan manajemen, sumber daya dukungan, seperti setiap memberikan peralatan yang sebagai alat untuk mempermudah mencapai tujuan cukup pedamping, bimbingan, pelatihan akan dicapai dan pembangunan juga memfasilitasi kemampuan kekuasaan pria lensa. Wibowo (2013: 86) mengatakan bahwa ini adalah kompetensi atau membuat atau kemampuan untuk melakukan pekerjaan tugas berdasarkan keterampilan dan informasi, dan didukung oleh sikap karyawan yang Ini akan dikenakan biaya oleh bisnis tersebut.

PT. International Tobacco Nojorono Salah satu perusahaan yang terlibat di pusat industri tembakau Jl. Sudirman suci. PT. Nojorono Yerusalem dalam industri tembakau internasional adalah salah satu dari beberapa rokok yang cukup besar. Promosi PT berlanjut. International Tobacco Nojorono untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Beberapa masalah yang berkaitan dengan promosi karyawan, prestasi kerja, pengalaman kerja karyawan dan pelatihan kompetensi.

PT fenomena terjadi. tembakau internasional yang Nojorono Rumah Keeping dan F & B hanya pelatihan ketidaksesuaian terhadap posisi yang dimiliki oleh karyawan

ditugaskan ke sekolah tinggi, misalnya, pemasaran, ditempati oleh lulusan hukum. tingkat pendidikan Data Karyawan PT. International Tobacco Nojoronosuci Anda dapat dilihat 1.1 pada tabel berikut:

tabel 1.1
data latihan karyawan PT. Nojorono tembakau internasional suci

tingkat latihan	jumlah (Orang)	persen
SMU / SMK	1153	65,2
diploma	356	20,1
sarjana	257	14,7
total	1766	100,0

tabel 1.2
kewenangan karyawan PT. Nojorono tembakau internasional suci

Kewenangan	jumlah (Orang)	persen
Umum	1262	71,5
Teknik	350	19,8
pengelolaan	65	3,7
hukum	57	3,2
psikologi	32	1,85
Total	1766	100,0

sumber: PT. International Tobacco Nojorono 2019.

Tabel 1.1. 1.2 karyawan dalam produksi PT. International Tobacco Nojoronosuci tingkat yang tidak diketahui ya latihan ay karyawan PT. International Tobacco NojoronoKudus sekolah yang lebih tinggi / SMK Masih orang lain berdasarkan kompetensi teknis umum dan dibandingkan dengan Diploma dan Sarjana dan kompetensi. Dengan kewenangan ini berkenaa bahwa Ini milik karyawan. Tetapi kompetensi tidak diukur hanya dengan tingkat pendidikan hanya Pengalaman juga memiliki efek. pengalaman karyawan kotak kunjungan dari waktu karyawan

karyawan. konsesi yang digelar karyawan PT. International Tobacco NojoronoKudus Tabel 1.3 dapat ditampilkan.

tabel 1.3
data waktu karyawan karyawan PT. International Tobacco
Nojorono suci

Masa kerja	jumlah (Orang)	persen
3-5 tahun	1124	63,65
6-8 tahun	536	30,35
> 8 tahun	106	06:00
Total	1766	100.0

sumber : PT. International Tobacco Nojorono suci2019.

tabel 1.3. karyawan pada produksaya PT. International Tobacco Nojoronosucisaya tidak diketahui siapa pengalaman karyawan 3-5 tahun sangat sebanding dengan yang ada pengalaman. Ini berjalan lebih dari 8 tahun. banyak yang efektif terhadap penguasaan karyawan, karena pengalaman bekerja untuk mengurangi ia keberhasilan karyawan menurun, sehingga menunjukkan keterampilan untuk bisnis kecil. International Tobacco sementara Nojoronomberik Kudus promosisaya lagi di sana seorang tokoh elemen subjektif cenderung memberikan posisi yang lebih tinggi kepada bawahan berdasarkan ikatan emosional, kekuatan atau tanpa pengalaman kerja pandang serta dari karyawan lain yang menyebabkan kecemburuan sosial, dinilai oleh keberhasilan karyawan.

penelitian celah Dalam penelitian ini, penelitianPera disediakan Bambang Saputra Prabowo (2016) menyebutkan bahwa ia memiliki dampak signifikan pada pendidikan terhadap Promosi. berbeda Yuras adalah Mahdo hasil penelitian dan pendidikan yang (2017) menyatakan memiliki dampak yang signifikan pada Promosi. kemudianDwi dan Sasmita (2016) mengungkapkan keberhasilan Ni Wayan karyawan efektif positif dan penting pengantar

kantor karyawan. sebanding yang proporsional untuk survei Mandiangu EF dan Rahyu, AG (2015) kinerja karena tidak ada efek terhadap promosi kantor karyawan.

tentang pengalaman kerja Dalam menyatakan dalam Pembuatan Nithya Medhiantar dan Yuniar (2014) mengalami dampak yang signifikan terhadap promosi bisnis. kesimpulan pengalaman kerja promosi untuk mendapatkan efek yang signifikan adalah penelitian Yuras dan Mahdo (2017) berbeda dengan hasil. Lalu Gita Dwi IDE untuk Sasmita dan Ni Wayan Mujiat dari (2016) tidak ada penelitian, Sri Rukmini dan Murniyant (2010) dan Pere disediakan Bambang Saputra Prabowo (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa kecukupan promosi yang positif dan dampak yang signifikan. Meningkatkan berbanding terbalik dengan hasil penelitian Ngata dan Tri Sutrisno (2016) mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan kompetensi negatif efek promosi.

Menurut penjelasan ini, para peneliti mengambil judul pekerjaan **Terobosan dalam Pendidikan, PT Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja dan kompetensi Karir Promosi Karyawan. Nojorono Tobacco International. "**

1.2. cakupan

Sebagai lingkup kerja terdiri dari:

- 1.2.1.** variabel independen Ini terdiri pendidikan, prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi Ini adalah untuk mempromosikan variabel dependen.
- 1.2.2.** Penelitian ini mengambil objek penelitian PT. International Tobacco Nojorono.
- 1.2.3.** peserta karyawan telah bekerja PT. International Tobacco Nojorono ..

1.3. perumusan masalah

beberapa masalah di Karena Perseroan adalah sebagai berikut:

1. ditugaskan posisi mismatch latar belakang pendidikan.
2. Promosi masih merupakan elemen subjektif.
3. jasa, kompetensi dan pengalaman sebagai pertimbangan untuk promosi Penilaian prasangka.

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

- 1.3.1.** Apakah ada efek apapun latihan untuk promosi karyawan PT. International Tobacco Nojorono?
- 1.3.2.** Apakah ada efek apapun kinerja bisnis untuk promosi karyawan PT. International Tobacco Nojorono?
- 1.3.3.** Apakah ada efek apapun pengalaman kerja untuk promosi karyawan PT. International Tobacco Nojorono?
- 1.3.4.** ada efek kewenangan untuk promosi karyawan PT. International Tobacco Nojorono?
- 1.3.5.** Apakah ada efek apapun pendidikan, prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi untuk promosi karyawan PT. International Tobacco pluralitas Nojorono?

1.4. Tujuan penelitian

berdasarkan Masalah Tujuan dari formulasi yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1.** analisa efek latihan untuk promosi karyawan PT. International Tobacco Nojorono
- 1.4.2.** analisa efek kinerja bisnis untuk promosi karyawan PT. International Tobacco Nojorono.
- 1.4.3.** analisa efek pengalaman kerja untuk promosi karyawan PT. International Tobacco Nojorono.

1.4.4. analisa efek kewenangan untuk promosi karyawan PT. International Tobacco Nojorono.

1.4.5. analisis dampak pendidikan, prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi untuk promosi karyawan PT. International Tobacco pluralitas Nojorono.

1.5. manfaat penelitian

Hasil teoritis dan praktis diharapkan memiliki manfaat. Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1.5.1. manfaat teoritis

Hasilnya diharapkan dapat berguna sebagai masukan untuk efek ini pelatihan, prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap promosi. Penelitian ini penelitian serupa lebih lanjut mengenai efek diharapkan menjadi dasar acuan bagi pengembangan dan pelatihan, prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap promosi.

1.5.2. manfaat praktek

Penelitian ini diharapkan menjadi perusahaan seperti yang diperlukan sehubungan dengan penerapan efek informasi pelatihan, prestasi kerja, pengalaman kerja dan kompetensi dan pengaruh terhadap promosi.