

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Di PT. Sapta Sarana Sejahtera mempunyai 92 orang karyawan yang terbagi dalam 8 departemen, dalam hal ini untuk mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti prestasi kerja, loyalitas kerja, kompetensi kerja, dan promosi jabatan serta aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.¹

¹Zainul hidayat dan muchammad taufiq. “*the effect of environment and diciplin and motivation to performance at perusahaan daerah air minum kabupaten lumajang*” jurnal WIGA vol.2 No.1, maret 201 ISSN:2088-0944

Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang di kerjakannya, seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. AL- Ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّدَرَجَاتٍمِمَّا عَمِلُواوَلِيُوَفِّيَهُمَاأَعْمَالَهُمْوَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

yang artinya “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah SWT mencukupkan bago mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Namun perlu diingatkan bahwa Sumber Daya Manusia sendiri berfungsi sebagai faktor produksi, seperti faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Makin besar perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang.²

Perusahaan harus memilih strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang

²Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta,2016) hlm.22

sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan strategi sumber daya manusia secara efektif. Perusahaan yang mengacu pada inovasi, kreatifitas, dan belajar berkesinambungan (*continous learning*) merupakan pilihan yang tepat bagi perusahaan-perusahaan yang ingin *survive* dan berkembang.³

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas berdasarkan kualitas dan kuantitas karyawan tersebut. Penilaian prestasi kerja didalam perusahaan berfungsi sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer. Permasalahan di PT. Sapta Sarana Sejahtera adanya karyawan yang izin (tidak hadir) ketika pekerjaan menumpuk sehingga prestasi kerja karyawan tersebut dinilai belum maksimal.

Permasalahan dalam melaksanakan promosi jabatan juga tidak lepas dari sejauh mana loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dikatakan loyal apabila merasa puas dengan fasilitas atau kenyamanan disaat bekerja. Di dalam PT. Sapta Sarana Sejahtera karyawan saat ini belum adanya kenaikan gaji dan lambatnya pengeluaran bonus yang di terima oleh karyawan sehingga sikap loyalitas karyawan tersebut berkurang.⁴

³Edy sutrisno, *manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2015) hlm.13

⁴Reza Juni Chaniago, Karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera, *Wawancara*, Palembang, 05 februari 2019

Dalam penyelesaian pekerjaan dibidang kerja tertentu di perlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang penting, menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompentensi tinggi.⁵ Kompetensi karyawan adalah keterampilan dan sikap individu dalam mengerjakan berbagai tugas pekerjaannya. Pada PT Sapta Sarana Sejahtera Palembang terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki keterampilan dan sikap saling memperkuat antar karyawan sehingga mutu produk atau mutu pelayanan pada pelanggan menurun.

Promosi jabatan merupakan pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabataan semula dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi ataaau penilaian dan dinyatakan layak di promosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.⁶

Dengan adanya promosi jabatan maka karyawan bisa menjadi termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Promosi jabatan yang diterapkan pada PT. Sapta Sarana Sejahtera Palembang hanya diperuntukkan bagi mereka yang memiliki

⁵ Untung Sriwidodo, “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo*” Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1 Juni 2010 : 47-57

⁶ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Nusa Media, 2018) hlm 31

pendidikan tinggi, sedangkan bagi mereka yang sudah lama bekerja dan berpendidikan rendah, mereka tidak memiliki kesempatan untuk di promosikan.⁷

PT. Sapta Sarana Sejahtera adalah perusahaan yang berkembang sangat cepat dan bergerak di bidang pengadaan jasa yang meliputi jasa pengadaan tenaga kerja, Agen penjualan langsung, Jasa pekerjaan kebersihan. Perusahaan ini mampu melayani kebutuhan bisnis para rekannya dengan motto SSS (Senyum, Sapa, Salam) yang diajarkan kepada seluruh karyawan guna memberikan nilai tambah, kenyamanan, dan kepuasan para pengguna jasa yang pada akhirnya akan mampu mengharumkan nama dan cita para rekanan. Karyawan pada PT. Sapta Sarana Sejahtera Palembang saat ini mencapai 92 karyawan. Perusahaan ini berlokasi di jalan Demang Lebar Daun Komplek Perum PLN Gedung Call Center PLN 123 Palembang.⁸

Berdasarkan Penelitian terdahulu mengindikasikan adanya research gap dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

⁷ HRD, PT. Sapta Sarana Sejahtera Palembang, *wawancara*, Palembang, 05 februari 2019

⁸ Berdasarkan wawancara terhadap karyawan PT. Sapta Saran Sejahtera Palembang (04 Februari 2019).

Tabel 1.1

Research Gap Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan	Berpengaruh positif	Jaka Santosa,dkk (2018) ⁹
	Tidak berpengaruh	Uchwal (2014) ¹⁰

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan yang diteliti Jaka Santosa,dkk menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Uchwal yang menunjukkan bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan

⁹ Jaka Santosa dan Mohammad Amas Lahat. *Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan di kantor wilayah kementerian hukum dan hak asasi manusia DKI Jakarta*. jurnal penelitian ilmu manajemen Vol. 1 No.2, 2018 E-ISSN: 2614-3747

¹⁰Uchwal. Skripsi “Pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT PLN (persero) wilayah Sulses, Sultra dan Sulbar

Tabel 1.2

***Research Gap* Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan	Berengaruh positif	Sandra wijayanti Sungkono, dkk (2017) ¹¹
	Tidak berpengaruh	Maulidia (2010) ¹²

Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan yang diteliti oleh Sandara Wijayanti Sungkono menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan.

Tabel 1.3

***Research Gap* Hubungan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan	Berpengaruh positif .	Diastri Dwi Prasetyo, Suharini (2019) ¹³
	Tidak berpengaruh	Valia Kadir (2015) ¹⁴

¹¹Sandra Wijayanti Sungkono dan IGA Manuati Dewi. *Pengaruh prestasi kerja, loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT. Bali Pawiwawahan Coco Grup*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6 No. 4-2017

¹²Maulidia. *Hubungan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara*, jurlan ilmiah manajemen bisnis, Vol. 7 3 september 2007 hal. 183-204

¹³Diastri Dwi Prasetyo dan Suharini. *Pengaruh kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga*, Vol II No. iMaret 2018

Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan yang diteliti oleh Diastri Dwi Prasetyo, Suharin menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Awalia Kadir yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda-beda dari variabel Prestasi kerja, Motivasi kerja dan Hubungan Antarmanusia yang dipandang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Dari latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Sapta Sarana Sejahtera Palembang”**.

¹⁴Putri Awalia Kadir. *Pengaruh kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Jalur Ekakurir Pekan Baru*. Journal FISIF Vol.4 No.2 – Oktober 2017

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan PT. Sapta Sarana SejahteraPalembang?
2. Bagaimana Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan PT. Sapta Sarana SejahteraPalembang?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan PT. Sapta Sarana SejahteraPalembang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan PT. Sapta Sarana SejahteraPalembang
2. Mengetahui Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan PT. Sapta Sarana Sejahtera palembang
3. Mengetahui Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Promosi Jabatan PT. Sapta Sarana Sejahtera palembang

D. Manfaat Penelitian

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai menambah referensi yang dapat memberikan informasi bagi kemungkinan adanya penelitian lebih lanjut. Adapun bagi kalangan akademis, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dijadikan acuan untuk melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang. Sedangkan bagi peneliti, diharapkan dapat membantu untuk menambah wacana dan referensi baik secara teori maupun praktek khususnya mengenai pengaruh Prestasi kerja, Loyalitas karyawan dan Kompetensi karyawan terhadap Promosi Jabatan sehingga dapat bermanfaat dikemudian hari bagi penelitian selanjutnya yang terkait dan sejenis. Penulis juga berharap dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan pada jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Sapta Sarana Sejahtera memberikan informasi dan referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk meningkatkan efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan kantor.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam tugas akhir ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bagian ini berisi landasan teori dan kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini berisi variabel penelitian dan definisi populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini berisi tentang hasil dan analisis penelitian yang diuraikan.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian ini berisi tentang simpulan atau hasil penelitian yang telah dilakukan, kelemahan penelitian, dan kemudian diberikan saran-saran dan perbaikan.