

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Telah umum diketahui bahwa yang dimaksud dengan promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan pun lebih besar pula.¹

Moekijat mengemukakan Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.²

Siswanto mengemukakan bahwa promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Promosi adalah proses untuk

1 Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2015), hlm 169

2 Samsudin, H. Sadili, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Bandung : CV. Pustaka Setia,2013), hlm48

menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih besar tanggung jawabnya.³

b. Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan

Promosi merupakan salah satu unsur yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu dalam pelaksanaan diperlukan rencana yang matang, terarah dan terpadu dengan unsur lainnya serta dengan pedoman yang jelas dan objektif.⁴

Adapun tahapan-tahapan secara garis besar sebagai berikut :

1. Apabila ada posisi jabatan yang kosong memberitahukan kepada Sub Direktorat Sumber Daya (Sub Bid SDN).
2. Kemudian karyawan yang memenuhi syarat promosi tersebut diusulkan oleh atasan yang berwenang kepada bagian pengembangan karir.
3. Dari data yang baik mengenai prestasi, kondisi karyawan, masa kerja dan golongan serta syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh perusahaan, bagian pengembangan karir mengolah data tersebut untuk menentukan karyawan yang berhak untuk menempati jabatan tersebut.
4. Setelah menentukan karyawan yang akan menempati jabatan tersebut, maka bagian pengembangan karir memberikan

³ Moekijat, *manajemen Kepegawaian*, (Bandung : Mandar maju,2016), hlm. 43

⁴Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2015),

rekomendasi tertulis yang digunakan untuk dasar pengangkatan jabatan.

5. Dasar rekomendasi ini maka pejabat yang berwenang akan mengeluarkan surat keputusan pengangkatan karyawan.
6. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang di gunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
7. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang di perlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
8. *Sole/taskpersception*, yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu di oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja yaitu memberlakukan tata tertib dan peraturan kerja dengan menanamkan norma serta etika kerja sehingga tercipta suasana kerja yang aman, ,tertib, tenang, dan menyenangkan yang akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisien kerja yang optimal.
2. Loyalitas yaitu manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, support, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan.

3. Pendidikan adalah sebagai usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya.
4. Keterampilan yaitu suatu kemampuan untuk menggunakan akal fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.⁵

d. Indikator Promosi Jabatan

1. Karyawan yang loyal dan berintegritas, jika seorang karyawan loyal dan berintegritas, sudah dipastikan ia akan menyelesaikan pekerjaannya atau tugasnya dengan baik.
2. Kreatif dan inisiatif, dalam persaingan yang ketat di dunia kerja, terus menerus diperlukan kreativitas dan inisiatif yang tinggi bagi setiap karyawan.
3. Nilai lebih dari karyawan, penilaian ini dapat dilakukan oleh HRD dengan data akurat, seperti menilai dari kerajinan pekerjaan karyawan.
4. Bisa memberikan solusi, karyawan yang bias memberikan solusi adalah karyawan yang bertanggung jawab, sekaligus jadi punya nilai lebih untuk meraih promosi jabatan.

⁵ Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2015), hlm. 36

5. Profesional dalam bekerja, adalah pekerja yang menjalankan profesi dan berpegang pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan dalam bekerja.⁶

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dihasilkan atau peran nyata karyawan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.⁸

Prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.⁹ Prestasi kerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi.¹⁰

⁶Handoko, *Manajemen Kepegawaian*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2016), hlm 77

⁷ Anwar prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012), hlm. 67

⁸ Agus Darma, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: Bumi Askara, 2014), hlm. 94.

⁹ Pamayaman.J.Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi kinerja*, (Cet.3; Jakarta: lembaga Penerbit Fak Ekonomi UI, 2011), hlm. 18

¹⁰ Sturman dalam Hendrawan Supratikno, *Manajemen kinerja yang menciptakan keunggulan bersaing*, Edisi I (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2015), hlm. 610.

Prestasi kerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi jabatan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dilakukan penilaian prestasi kerja melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasi tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi.

b. Manfaat penilaian prestasi kerja

Manfaat penilaian prestasi kerja antara lain¹¹ :

1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu

¹¹ Hani Handoko, *manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1997), hlm 148

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diketahui

6. Mengetahui penyimpangan staffing

Prestasi yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen personalia

7. Ketidak akuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan rencana sumber daya manusia atau komponen lain sistem informasi manajer atau komponen lain sistem manajer personalia menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan personalia yang diambil tidak tepat

8. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi

9. Diagnosa disain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian informasi membantu diagnose kesalahan tersebut

10. Mengatasi tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan atau masalah-masalah pribadi lainnya

c. faktor-faktor pengaruh prestasi kerja

Menurut Steers, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkatan hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhann. Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:¹²

¹² Edy Sutrisno, *manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenamedia Group, 2015) hlm.

1. Kondisi fisik.
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervise
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi memengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dan tiffin, mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variable individual dan fariabel fisik dan pekerjaan serta variable prganisasi dan sosial.

d. Indikator prestasi kerja

Indikator dari prestasi jabatan yaitu :

1. Kualitas Kerja

terdiri dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian pekerjaan.

Segingga dapat di katakana bahwa karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka mereka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan

dengan kualitas yang tinggi. Misalnya adalah karyawan sudah memahami pekerjaan dengan baik

2. Kuantitas Kerja

kuantitas kerja adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang di hasilkan karyawan. Oleh karena itu salah satu alat untuk mengetahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target

3. Hubungan Kerja

seseorang akan terlihat dan tercermin pada saat bekerja, apakah biasa saling bekerja sama antar karyawan

4. Keandalan Kerja

seseorang akan terlihat dan tercermin pada saat bekerja, apakah dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan mengikuti intruksi pimpinan, dapat berhati-hati dalam bekerja sama mempunyai inisiatif yang tinggi.¹³

e. Hubungan Prestasi dan Promosi

Karyawan dengan promosi jabatan pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus,

¹³ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Asara 2013), hlm.

kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan.

Untuk itu dibutuhkan informasi sebanyak mungkin mengenai diri setiap karyawan tersebut. Salah satu sumber informasi yang penting bagi keputusan penempatan tersebut adalah melalui penilaian prestasi kerja. Dari penilaian prestasi ini dapat diketahui apakah penempatannya sudah tepat ataukah ia perlu dipindahkan ke bagian lain atau mungkin dipromosikan. Apabila ada kemungkinan untuk dipromosikan, maka ia diberi pendidikan lanjutan dan latihan tambahan yang diperlukannya untuk menduduki jabatan yang direncanakan akan di dudukinya. Maka apabila jabatan yang di persiapkan untuknya kosong, ia telah siap untuk dipromosikan.¹⁴

3. Loyalitas Kerja

a. Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas dalam islam disebut dengan Secara etimologi, al-wala' memiliki beberapa makna, antara lain 'mencintai', 'menolong', 'mengikuti' dan 'mendekat kepada sesuatu'. Ibnu al-A'rabi berkata, "Ada dua orang yang bertengkar, kemudian pihak ketiga datang untuk meng-ishlah (memberbaiki hubungan). Kemungkinan ia memiliki

¹⁴ Afandi Fandi, *Manajemen Sumber Daya Alam*, (Yogyakarta: Aanafa Publishing 2019)
Hal. 157

kecenderungan atau wala' kepada salah satu di antara keduanya.”

Adapun maula memiliki banyak makna, sebagaimana berikut ini.

“Ar-Rabb, Pemilik, Sayyid (Tuan), Yang Memberikan kenikmatan, Yang Memerdekakan, Yang Menolong, Yang Mencintai tetangga, anak paman, mitra, atau sekutu, Yang Menikahkan mertua, hamba sahaya, dan yang diberi nikmat. Semua arti ini menunjukkan arti pertolongan dan percintaan.” (Lihat Lisanul-Arab, Ibnu Mandzur, 3/985-986)

Selanjutnya, kata muwaalah adalah anonim dari kata mu'aadah 'permusuhan' dan kata al-wali adalah anonim dari kata al-aduw 'musuh'. Perhatikan beberapa ayat di bawah ini.

ذَلِكُمْ أَنَا لِلَّهِمُؤْمِنِينَ أَوْ أَنَا لِلْكَافِرِينَ لَمْ يَلْمُوكُمْ

“Yang demikian itu karena sesungguhnya Allah adalah pelindung orang-orang yang beriman dan karena sesungguhnya orang-orang kafir itu tidak mempunyai pelindung.” (Muhammad: 11)

يَا أَبَتِ إِنِّي أَخَافُ أَنْ يَمْسَكَ عَذَابَنَا رَبُّنَا لِمَنْ نَلْمُوكَ نَالِ الشَّيْطَانِ وَلِيَا

“Wahai bapakku, sesungguhnya aku khawatir bahwa kamu akan ditimpa azab dari Tuhan Yang Maha Pemurah, maka kamu menjadi kawan bagi setan.” (Maryam: 45)

اللَّهُ لِيَاذِينَ آمَنُوا يَخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَالَّذِينَ كَفَرُوا أُولِيَاءُ هُمَا
طَاغُوتِيخْرَجُونَهُم مِّنَ النُّورِ إِلَى الظُّلُمَاتِ أُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

“Allah Pelindung orang-orang yang beriman; Dia mengeluarkan mereka dari kegelapan (kekafiran) kepada cahaya (iman). Dan orang-orang yang kafir, pelindung-pelindungnya ialah setan, yang mengeluarkan mereka daripada cahaya kepada kegelapan (kekafiran). Mereka itu adalah penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.” (al-Baqarah: 257)

Ada beberapa definisi mengenai loyalitas menurut para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Poewardanimita adalah “kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang di berikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.¹⁵
2. Nitisemito loyalitas adalah “sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya.¹⁶

15 Poerwadarminta, W .J. S, *kamus besar bahasa Indonesia*, Ed. Ke-3 (Jakarta: Balai pustaka, 2002), hlm.609

16 Febrian Muriko Hamzah, dkk “Pengaruh Senioritas dan loyalitas terhadap Promosi (Studi pada karyawan PT Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya”, (JAB), hlm.2

3. Andromike loyalitas karyawan adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.¹⁷
4. Newstorm loyalitas yaitu sebagai “suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya, pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan.¹⁸
5. Richard Coughland loyalitas merupakan “tindakan etis seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dan bersosialisasi atau berinteraksi dengan rekan kerja.¹⁹

¹⁷ Andromike maineldi, dkk., (Pengaruh kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Kebun Banjar Indragri Hulu), JOM FEKON, Vol.1, No.2, h.3, 2014

¹⁸ Wibowo, *perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 188

¹⁹ Rio Marpaung dan Marina krisna, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan *Pulp and Paper* Bisnis Unit Riau Fiber” (*jurnal aplikasi manajemen*), vol 10 No.3, (September 2012), hlm.658.

Dari beberapa definisi menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian dan pengorbanan yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan dan berusaha memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas kerja merupakan wujud kesetiaan dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, tingkatan pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stress kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas
3. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap perusahaan
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap

perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.²⁰

c. Indikator Loyalitas

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto yang menitikberatkan pada pelaksanaan yang dilakukan karyawan antarlain:

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki²¹

d. Hubungan loyalitas dengan promosi jabatan

Dalam sebuah organisasi, seorang karyawan yang mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi yang terbaik bagi perusahaan adalah seorang karyawan yang loyal. Perusahaan atau

20 Indah mustika Dewi, *pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan* (JOM FISIP : Vol 3 No. 1 Februari 2016), hlm. 8

21 Vennecia, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim* (Jurnal AGRORA : Vol.1, No, 1, 2013), h. 3.

organisasi juga mempertimbangkan kelayakan karyawannya dalam hal promosi jabatan, karena mereka juga tahu mana karyawan yang hanya asal bekerja yang penting pekerjaannya selesai. Sehingga seorang karyawan yang loyal memiliki kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lain. Hal ini sejalan dengan teori Hamzah yang menyatakan bahwa karyawan yang loyal mempengaruhi promosi jabatan karena menyangkut rasa tanggung jawab, pengorbanan dan perasaan memiliki atas perusahaan dan diharapkan akan memberi yang terbaik bagi perusahaan.

4. Kompetensi karyawan

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Boultter, Dalziel, dan Hill, mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang biasa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang

diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.²²

Menurut Fahmi Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.²³

Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang di dasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Kompetensi seseorang dapat ditumbuh kembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya menurut Michael Zwell dan Sudarmanto mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan yaitu sebagai berikut:²⁴

1. Keyakinan dan nilai

22 Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015) Hlm.203

23 Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016) Hlm.53

24 Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018) Hlm.

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman. Namun, terdapat pula eksekutif dengan banyak dengan banyak kesempatan berpikir strategis, tetapi tetap lemah dalam kompetensi. Namun demikian, pengalaman merupakan aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk

dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam menyelesaikan konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosionalnya. Walaupun dapat berubah kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk menghadapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan peningkatan penguasaan dalam jumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif, dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun meningkat.

6. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

c. Dimensi dan Indikator Kompetensi Karyawan

Dimensi dan indicator kompetensi karyawan terbagi menjadi tiga dimensi dan sepuluh indicator, yaitu :²⁵

1. Pengetahuan adalah hasil dari tahu, dimana hal ini terjadi sesudah seseorang mempraktekan atau mengerjakan dari penginderaan dari suatu objek tertentu.

Indikatornya :

1. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan.
 2. Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
2. Keahlian adalah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.

Indikatornya :

1. Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
2. Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah.

25 Diastri,Suharini. "Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Griya Niaga", E-Journal BSI, Vol II No. 1 Maret 2018

3. Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

3. Sikap adalah kesediaan untuk bereaksi secara positif atau negatif.

Indikatornya :

1. Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja.
2. Memiliki keramahan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Memiliki kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan
4. Perhatian terhadap keluhan-keluhan pelanggan.
5. Serius menanggapi keluhan-keluhan pelanggan.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan yang sudah dilakukan terhadap beberapa sumber kepustakaan, penulis melihat bahwa apa yang menjadi masalah pokok penulisan ini tampaknya sangat penting dan prospektif untuk diteliti. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan tinjauan pustaka:

Tabel 2.1**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Kantor Wilayah Kementrian hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta	Menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Berpengaruh Secara Positif dengan Nilai Signifikan	Menggunakan variable prestasi kerja	Menggunakan tiga variable yaitu prestasi kerja, loyalitas kerja dan kompetensi karyawan
2	Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan (studi pada karyawan bank sumsel babel)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja dan promosi pada karyawan bank sumsem babel	Menggunakan variable prestasi kerja	Hanya terdapat dua variable
3	Pengaruh senioritas dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT Pelabuhan Indonesia cabang Makasar	Terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas dan promosi jabatan pada PT. pelabuhan Indonesia cabang Makasar	Menggunakan variable loyalitas kerja	Terdapat variable senioritas
4	Pengaruh Prestasi, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan	Menunjukkan bahwa Prestasi dan Loyalitas Kerja berpengaruh	Menggunakan variable prestasi kerja dan loyalitas kerja	Terletak pada lokasi penelitian

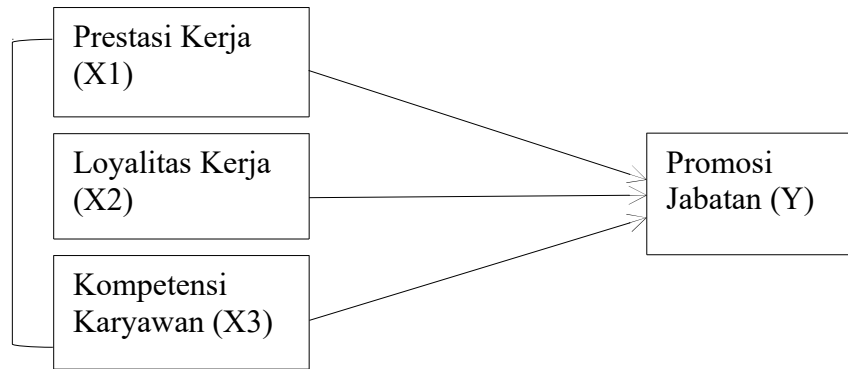
	Coco Group	secara positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan PT. Bali Pawiwahan Coco Group		
5	Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga	Menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dengan nilai signifikan	Menggunakan variable kompetensi karyawan	Hanya terdapat dua variabel
6	Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Inna Sindhu Beach Hotel, Sanur, Denpasar	Menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif terhadap promosi jabatan	Menggunakan variable kompetensi karyawan	Hanya terdapat dua variabel dan berbeda lokasi penelitian

C. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini mempunyai 3 variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terkait). Prestasi Kerja sebagai variabel independen pertama (X1), Loyalitas Kerja sebagai variabel independen kedua (X2), Kompetensi Karyawan sebagai variabel independen ketiga (X3) dan Promosi Jabatan sebagai variabel dependen (Y). Hubungan variabel independen dan dependen tersebut dapat dilihat melalui paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X1 : Prestasi Kerja

X2 : Loyalitas Karyawan

X3 : Kompetensi Karyawan

Y : Promosi Jabatan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu dimana loyalitas kerja dalam perspektif islam Yaitu :

Secara etimologi, al-wala' memiliki beberapa makna, antara lain 'mencintai', 'menolong', 'mengikuti' dan 'mendekat kepada sesuatu'. Ibnu al-A'rabi berkata, "Ada dua orang yang bertengkar, kemudian pihak ketiga datang untuk meng-ishlah (memperbaiki hubungan). Kemungkinan ia memiliki kecenderungan atau wala' kepada salah satu di antara keduanya."

Adapun maula memiliki banyak makna, sebagaimana berikut ini.

"Ar-Rabb, Pemilik, Sayyid (Tuan), Yang Memberikan kenikmatan, Yang

Memerdekakan, Yang Menolong, Yang Mencintai tetangga, anak paman, mitra, atau sekutu, Yang Menikahkan mertua, hamba sahaya, dan yang diberi nikmat. Semua arti ini menunjukkan arti pertolongan dan percintaan.” (Lihat Lisanul-Arab, Ibnu Mandzur, 3/985-986)

Selanjutnya, kata muwaalah adalah anonim dari kata mu'aadah ‘permusuhan’ dan kata al-wali adalah anonim dari kata al-aduw ‘musuh’. Perhatikan beberapa ayat di bawah ini.

ذٰلِكَ بِاَنَّ اللّٰهَ مَوْلٰى الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَّ اَنَّ الْكٰفِرِيْنَ يٰنٰلِمْ لَّهُمْ

“Yang demikian itu karena sesungguhnya Allah adalah pelindung orang-orang yang beriman dan karena sesungguhnya orang-orang kafir itu tidak mempunyai pelindung.” (Muhammad: 11)

يٰۤاٰبَتٰنِ اِنِّىْ خَافٌ اَنْ يَّمْسُكَعَذٰبِ الْمٰلِئِىْنِ حَمِيْنًا فَاَنْتُمْ تَكُوْنُنَّ لِّلشَّيْطٰنِ اَوْلِيَا

“Wahai bapakku, sesungguhnya aku khawatir bahwa kamu akan ditimpa azab dari Tuhan Yang Maha Pemurah, maka kamu menjadi kawan bagi setan.” (Maryam: 45)

اللّٰهُ لِيَالَّذِيْنَ اٰمَنُوْا يَخْرِجُهُمْ مِّنَ الظُّلُمٰتِ اِلَى النُّوْرِ وَّ الَّذِيْنَ كَفَرُوْا اَوْلِيَآءُ هُمَا لَطٰغُوْتِيْخ

رَجُوْنَهُمْ مِّنَ النُّوْرِ اِلَى الظُّلُمٰتِ وَاُولٰٓئِكَ اَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيْهَا خٰلِدُوْنَ

“Allah Pelindung orang-orang yang beriman; Dia mengeluarkan mereka dari

kegelapan (kekafiran) kepada cahaya (iman). Dan orang-orang yang kafir, pelindung-pelindungnya ialah setan, yang mengeluarkan mereka daripada cahaya kepada kegelapan (kekafiran). Mereka itu adalah penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.” (al-Baqarah: 257)

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data. Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data maupun pengujian data.²⁶

Hipotesis penelitian adalah hipotesis kerja (hipotesis alternatif H_a atau H_1) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitiandan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata dilapangan. Hipotesis alternatif dirumuskan dengan kalimat positif.²⁷

Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (*statistic*). Dengan demikian dalam perhitungan statistik yang diuji adalah Hipotesis Nol (H_0). Jadi hipotesis nol adalah pernyataan tidak ada hubungan, pengaruh atau perbedaan antara

²⁶M. Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana.2006, Hal 75

²⁷Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*. Edisi Revisi. Bandung: ALFABETA. 2015, Hal 163

parameter dengan statistik lawannya adalah H_a yang menyatakan ada hubungan, pengaruh atau perbedaan antara parameter dan statistik. Hipotesis Nol (H_0) dirumuskan dengan kalimat negatif.

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, tujuan manfaat, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaka Santosa dan Mohammad Amas Lahat²⁸ yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara variable prestasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) di kantor wilayah kementerian hokum dan hak asasi manusia DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukna oleh Frada Dwi Cressida²⁹, dkk yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Bank Sumsel Babel)” dengan hasil penelitian pengaruh dari prestasi kerja terhadap promosi setelah dilakukan analisis melalui uji *statistic* menunjukkan bahwa prestasi berpengaruh terhadap poromosi karyawan Bank Sumsel Babel.

28 Jaka Santosa dan Mohammad Amas Lahat, *Jurnal Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta*. 2017

29 Frada Cressida, *jurnal Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan di Bank Sumsel Babel*

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut H_0

: Prestasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Promosi Jabatan pada PT. Sapta Sarana Sejahtera

H_1 :ada pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja dengan promosi

jabawan pada karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera Palembang

2. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandra Wijayanti Sungkono³⁰ dkk yang berjudul “Pngaruh Prestasi Kerja, Loyalitas kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Grup” dengan hasil penelitian pengaruh dari prestasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara prestasi dan loyalitas terhadap promosi jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Nur Adnan³¹ yang berjudul “Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Makassar” menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh pada promosi jabatan PT.Pelabuhan Indonesia cabang Makassar.

Dari uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

³⁰Sandra Wijayanti Sungkono dkk, Jurnal. *Pengaruh prestasi kerja,loyalitas kerja terhadap promosi jabatan* (Studi kasusPT. Bali Pawiwahan Coco Grup), 2017

³¹ Abdul Nur Adnan. Skripsi. *Pengaruh senioritas karyawan dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan* PT. Pelabuhan Indonesia cabang Makassar. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar. 2018

H_0 : Loyalitas Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Promosi Jabatan pada PT. Sapta Sarana Sejahtera

H_2 : Ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja dengan promosi jabatan pada karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera Palembang

3. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diastri Dwi Prasetyo dan Suharini.³² Yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian Ida Ayu Gita Dwi Sasmita³³ dkk, yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Inna Sindhu Beach Hotel, Sanur, Denpasar” dengan hasil penelitian terdapat hasil yang signifikan kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan.

Dari uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Kompetensi Karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan PT. Sapta Sarana Sejahtera

H_3 : Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Karyawan dengan Promosi Jabatan pada PT. Sapta Sarana Sejahtera Palembang

32 Diastri Dwi Prasetyo dkk.. Jurnal. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga, vol. II, No.1 2018

33 Ida Ayu Gita Dwi Sasmita dkk. *Jurnal manajemen unud*, Vol, 5 No.8 2016

