

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu lembaga keuangan, bank syariah perlu menjaga SDM yang dimiliki seperti kualitas karyawan yang dapat diandalkan agar perusahaan mampu beroperasi secara optimal. Terlebih lagi bank syariah harus bersaing dengan bank konvensional yang lebih dipercaya masyarakat dan telah berkembang pesat di Indonesia. Dengan adanya persaingan yang semakin ketat ini, bank syariah harus memaksimalkan manajemen sumber daya manusia sebaik mungkin untuk bisa bertahan dalam sektor industri perbankan. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh bank syariah untuk bisa terus bertahan adalah mempromosikan karyawan dari sumber daya manusia sesuai dengan kriteria yang dimiliki.¹

Kemajuan perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang bekerja didalam perusahaan, karena peran karyawan adalah sebagai sumber daya dalam pelaksanaan tugas, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan kerja karyawan sebagai pilar utama penggerak dalam kesuksesan perusahaan. Pengembangan dan pemberian penghargaan menjadi hal yang tepat dalam memahami kebutuhan karyawan, salah satu bentuk

¹Halil Khusairi, "*Hukum Perbankan Syariah*", Al-Qisthu, Vol.13, No.1, 2015, hal. 82.

pengembangan yang karyawan harapkan adalah dengan menghargai dan mengakui kemampuannya melalui pelaksanaan promosi jabatan.²

Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan karyawan yang tepat pada peran yang tepat, sehingga sistem promosi jabatan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi perusahaan yang lebih besar, urgensi pelaksanaan promosi jabatan adalah untuk memenuhi kebutuhan mendasar perusahaan akan sumber daya manusia potensial yang mampu menjalankan roda perusahaan dengan cara yang maksimal.³

Promosi jabatan ialah pemindahan pegawai atau karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi lagi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi jabatan juga didefinisikan sebagai perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu perusahaan yang diikuti dengan hak, kewajiban, status, serta penghasilan yang lebih besar.

Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas lainnya. Pihak-pihak yang memiliki peran penting terhadap promosi jabatan ialah karyawan, manajer dan perusahaan. Sistem promosi jabatan memainkan peranan penting, dimana dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, dibutuhkan, diperhatikan, termotivasi dalam bekerja dan diakui kemampuannya sehingga mereka akan menghasilkan

²Perdana dan Mochammad Djudi, “*Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 4, No. 1, 2012, hal. 3.

³Henri Sinamora, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, “(Jakarta: Bumi Aksara 2005), hal. 587”.

keluaran (*output*) yang tinggi. Dari (*output*) yang tinggi tersebut lah, akan berdampak positif terhadap keberhasilan perusahaan.⁴

Adapun fenomena yang terjadi pada BSI KC Demang ialah belum optimalnya upaya promosi jabatan, permasalahan yang banyak muncul ialah kebijakan promosi jabatan tidak hanya didasarkan pada karyawan yang berkualitas tetapi lebih didasarkan pada selera pemimpin perusahaan, promosi jabatan sering kali dilaksanakan bukan karena prestasi dan pengabdian, melainkan karena kedekatan maupun adanya hubungan kekeluargaan, siapa yang dekat dengan pimpinan ataupun ada yang memiliki hubungan kekeluargaan di perusahaan tersebut akan diangkat jabatannya, meskipun terdapat karyawan lainnya yang memenuhi spesifikasi dan kriteria untuk dipromosikan. Dengan kata lain, sistem promosi jabatan masih bersifat subyektif. Permasalahan yang muncul terkait dengan sistem promosi jabatan saat ini ialah terletak pada proses evaluasi untuk mempromosikan seseorang, dimana karyawan di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi dengan hanya melihat satu kriteria penilaian, yang pada kenyataannya karyawan tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria lainnya. Jika sistem promosi jabatan yang diterapkan tidak mencerminkan rasa keadilan bagi karyawan, tentu akan berimplikasi pada menurunnya kualitas hasil kerja karyawan. Oleh

⁴Riri Hanifa, Anton Trianto, Mahdi Hendrich, “*Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Palembang*”, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol. 2 No.2, Desember 2019, hal.16-22.

karena itu, sangat penting bagi setiap perusahaan memiliki sistem promosi jabatan yang baik.⁵

Didalam dunia kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan dalam hal promosi jabatan, salah satunya ialah faktor kemampuan atau yang biasa disebut dengan kompetensi. Kompetensi ialah suatu kemampuan untuk melaksanakan kegiatan yang di landasi atas keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi pula nilai jual orang tersebut. Termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai finansial, atau dengan kata lainnya perolehan finansial yang bisa didapatkan akan semakin tinggi. Untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut, maka karyawan dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan (*education*) maupun pengalaman yang sering juga disebut dengan pembelajaran.⁶ Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan seseorang atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan tepat, agar setiap kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan secara optimal. Dengan adanya karyawan yang kompeten dibidangnya, maka perusahaan akan lebih efektif dalam meningkatkan daya saing terhadap perusahaan lain, serta mampu

⁵Hasil wawancara dengan staff Bank Syariah Indonesia KC Demang yang dilakukan pada tanggal 13 Juli 2021 pukul 15:05 WIB.

⁶Ayu Rahmawati, "*Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Gowa*", 2018, hal. 9.

menjadi tolak ukur dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan tugas dan fungsi perusahaan.⁷

Perbankan syariah memang tumbuh begitu pesat. Pesatnya pertumbuhan ini akan menambah persaingan yang semakin berat. Salah satu hal yang harus diperhatikan bank untuk menjaga kualitas layanannya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa adalah dengan memiliki karyawan yang kompeten. Dengan memiliki kompetensi, maka dapat meningkatkan jumlah nasabah dan omset perusahaan. Pada saat perekrutan karyawan, hal penting yang harus dilakukan adalah mengetahui latar belakang pendidikan dan juga pengalaman kerja calon karyawan. Sebagai contoh, seorang *account officer* atau bagian kredit, maka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 manajemen atau akuntansi. Namun, sering kali ditemukan bank yang merekrut dan mempekerjakan karyawan untuk posisi ini dengan latar belakang pendidikan S1 jurusan ilmu komunikasi atau jurusan lainnya yang tidak relevan dengan pekerjaan sebagai *account officer*. Bahkan ada juga karyawan bank yang masih berpendidikan SMA atau SMEA. Seharusnya, karyawan direkrut pihak bank dengan benar-benar memiliki latar belakang pendidikan yang tepat dan pengalaman kerja yang sesuai dengan posisinya. Dengan adanya ketepatan standar kompetensi inilah, dapat mempermudah bank syariah dalam memberikan layanan terbaik kepada nasabah.⁸

⁷Sri Wahyuni Lubis, “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan” , (Institut Islam Negeri (IAIN) Paadang Sidempuan, 2017) , hal. 34.

⁸<https://ahli perbankan.com/standar-kompetensi-untuk-karyawan-bank/> Diakses pada 13 April 2021 pukul 15.00 WIB.

Selain kompetensi, pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap promosi jabatan. Pengalaman kerja ialah tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang yang dilihat dari lama waktu atau masa kerja yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya pada suatu instansi perusahaan, kantor, atau tempat kerja lainnya. Pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh seorang karyawan akan berdampak pada kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan pekerjaan, pengalaman kerja yang baik akan menambahkan rasa percaya diri terhadap karyawan, pengalaman kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang telah didapatkan seseorang selama dirinya bekerja. Semakin baik pengalaman kerja yang diserap oleh karyawan, maka semakin baik pula karyawan tersebut menerapkannya dalam pekerjaan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan demikian, pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan karyawan, yang kemudian akan menunjang penetapan promosi jabatan oleh perusahaan.⁹

Pengalaman kerja memberikan pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik sehingga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik pula. Dengan pengalaman, seorang karyawan akan mampu mengembangkan kemampuannya, sehingga diharapkan ia akan tetap bertahan di perusahaan, yang pada akhirnya muncul harapan pada dirinya

⁹Ayu Sukma Cahyani, “*Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Stasiun PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember*”, (Universitas Jember, 2018), hal. 3.

untuk bisa dipromosikan. Karyawan yang di promosikan lebih cepat dari karyawan yang lain, dikarenakan alasan utama memiliki modal yaitu pengalaman, pertimbangan dalam promosi jabatan adalah salah satunya dapat dilihat dari pengalaman kerja karyawan.¹⁰

Selain kompetensi dan pengalaman kerja, faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan adalah prestasi kerja. Prestasi kerja ialah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang melalui tugas-tugas yang telah dilaksanakan yang berdasarkan pada keahlian, kemampuan, kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu yang telah ditentukan.¹¹ Prestasi kerja didalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa hal penting, yaitu kemampuan karyawan dan minat karyawan, kemampuan menerima penjelasan terhadap tugas yang diberikan, serta motivasi yang juga diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja itu sendiri. Semakin karyawan memiliki beberapa sifat tersebut, maka karyawan tersebut akan memiliki prestasi yang tinggi pula.¹² Prestasi kerja sangat berguna untuk perusahaan dalam mengambil keputusan bagi karyawannya. Prestasi kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam promosi jabatan. Karena tanpa adanya prestasi kerja, segala kegiatan perusahaan tidak akan membawa keuntungan serta kemajuan

¹⁰Maartje Paais, “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Tabungan Negara Ambon”, Jurnal Eksekutif Vol. 16, No. 2, Desember 2019, hal. 401.

¹¹Sandra Wijayanti, “Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group”, Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2017, hal. 5.

¹²Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal. 93.

bagi perusahaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perkembangan perusahaan merupakan hasil prestasi dari para karyawan.¹³

Berdasarkan uraian diatas, maka diharapkan setiap perusahaan harus mampu menciptakan SDM yang berkualitas seperti memiliki karyawan yang kompeten, berpengalaman serta mempunyai prestasi kerja yang dapat menunjang perusahaan agar berjalan dengan optimal demi mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Tidak terkecuali dengan perusahaan yang bergerak dalam industri perbankan syariah, salah satunya yaitu BSI.

Salah satu kantor cabang yang dimiliki oleh BSI yaitu BSI KC Demang Palembang, yang dimana sebelum di merger berdiri dengan nama Bank Syariah Mandiri KC Demang Palembang. BSI KC Demang berlokasi di Jl. Demang Lebar Daun No. 6 Demang Lebar, Kecamatan Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. BSI KC Demang hadir sebagai lembaga perbankan syariah yang dituntut untuk menjadi bank yang unggul dan terpercaya dalam memberikan pelayanan jasa kepada nasabah sesuai dengan prinsip syariah.

Setelah dilakukan merger dan perubahan nama, secara otomatis terjadi perubahan mengenai aturan maupun kebijakan yang ada pada BSI KC Demang. Penyatuan visi misi serta budaya yang saling mengikat menjadi faktor krusial, karena merger adalah penggabungan dan penyatuan beberapa perusahaan yang memiliki visi, misi, strategi dan budaya yang berbeda satu

¹³Zaenab Paska Triani, C. Dyah S. Indrawati, Susantiningrum, "Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Djitoe Indonesia Tobacco Kota Surakarta", Jurnal Administrasi Perkantoran, 2016, hal. 36.

sama lain, sehingga perlu diciptakan budaya kerja baru yang dapat menyegarkan iklim kerja guna membentuk identitas baru. Oleh karena itu, dibutuhkan kerjasama yang baik dari para karyawan demi mencapai tujuan yang diinginkan dari merger tersebut. Dengan demikian, karyawan BSI KC Demang Palembang harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi didalam bank.

Dalam penyesuaian diri terhadap segala perubahan yang ada, diperlukan karyawan dengan kompetensi yang memadai. Karyawan harus memiliki kualifikasi mulai dari latar belakang pendidikan, keahlian maupun keterampilan di bidangnya. Merger menyebabkan terjadinya penggabungan karyawan yang berasal dari perusahaan sebelumnya yaitu karyawan BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Syariah Mandiri, sehingga dapat menimbulkan persaingan diantara karyawan. Hal ini menjadi tantangan bagi mereka untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki sebagai modal utama untuk mempertahankan posisi atau jabatannya.

Dengan adanya merger bank, otomatis tugas atau beban yang harus dikerjakan karyawan semakin banyak, karena terjadinya perubahan data-data perusahaan akibat merger. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja yang relevan di bidangnya, agar setiap tugas ataupun pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan tepat dan pelayanan kepada nasabah pun dapat terealisasikan dengan baik.

Selain itu, BSI KC Demang juga harus mempunyai karyawan yang memiliki banyak prestasi kerja, agar perusahaan mampu mencapai target

yang diharapkan karena memiliki karyawan berprestasi yang mendukung serta mendorong kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Bank juga harus memiliki rencana kerja baru dengan mempertimbangkan potensi yang ada. Jangan sampai ada benturan kepentingan maupun ego sektoral dari masing-masing perusahaan yang telah bergabung menjadi satu dalam PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. Dengan demikian, karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan akibat dari merger bank.¹⁴

Menurut Mbak Wenda, salah satu staff *Back Office* BSI KC Demang mengatakan bahwa kompetensi karyawan sudah hampir sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan BSI KC Demang Palembang, meskipun ada beberapa diantaranya yang belum memenuhi spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Latar belakang pendidikannya berbeda-beda, ada yang D3, S1 dan S2. Kalau untuk latar pendidikan itu sendiri juga beragam, hampir semua jurusan ada, asal sesuai dengan kriteria perusahaan. Ada yang dari jurusan akuntansi, ekonomi, manajemen, ilmu komunikasi, sistem informasi dan lain sebagainya. Jadi, kompetensi yang dimiliki sudah mendekati sesuai dengan bidang keahlian karyawan itu sendiri, walaupun belum dalam kategori maksimal.¹⁵

Menurut Mbak Mitha Audina selaku karyawan bagian *Customer Service* BSI KC Demang yang menyatakan bahwa pada umumnya karyawan disini

¹⁴<https://bahasan.id/mega-merger-bank-syariah-bumn-penerapan-prinsip-syariah-dalam-realita-persaingan-perbankan-global/> Diakses pada 6 Maret 2021 pukul 11.10 WIB.

¹⁵Hasil wawancara dengan staff BSI KC Demang yang dilakukan pada tanggal 13 Juli 2017 pukul. 15.15 WIB.

sudah bekerja di atas 1 sampai dengan 5 tahun, saya pikir saya dapat mudah beradaptasi disini, nyatanya saya harus lebih banyak belajar lagi, karena dengan adanya pengalaman kita dapat menyelesaikan masalah dengan mudah dan tepat dalam menyusun rencana kedepannya, semua karyawan harus dituntut untuk cepat, tanggap dan sempurna.¹⁶

Seperti yang dikatakan oleh Kak Omen, selaku karyawan BSI KC Demang mengatakan bahwa dedikasi yang diberikan pimpinan sudah cukup baik, tapi terkadang kitanya yang sering luput dari kesalahan, sudah banyak regulasi yang diberikan perusahaan kepada kami, ada juga *reward* dan *punishment* yang dapat meningkatkan prestasi kerja kami agar lebih baik lagi, *reward* yang diberikan dapat berupa *financial* dan *non financial*, adapun *punishment* yang diberikan yaitu berupa potongan gaji, tetapi tidak sampai diberhentikan, sesuai dengan tingkat kesalahan yang kita lakukan.¹⁷

BSI KC Demang Palembang selain melaksanakan transaksi yang berdasarkan prinsip syariah dan memberikan pelayanan terbaik untuk nasabah, juga mengedepankan kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja untuk karyawan yang akan mendapatkan atau berhak dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Dari Tabel berikut, peluang untuk promosi jabatan berdasarkan masing-masing posisi yang dilihat dari kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja karyawan. Dengan total untuk keseluruhan karyawan pada BSI KC

¹⁶Hasil wawancara dengan staff BSI KC Demang yang dilakukan pada tanggal 13 Juli 2017 pukul. 15.25 WIB.

¹⁷Hasil wawancara dengan staff BSI KC Demang yang dilakukan pada tanggal 13 Juli 2017 pukul. 15.35 WIB.

Demang yaitu berjumlah 35 orang dan untuk peluang promosi jabatan tergantung pada kebutuhan perusahaan.

Tabel 1.1
Promosi Jabatan Pada BSI KC Demang

Jabatan Sebelumnya	Promosi Jabatan	Jumlah
Teller	Branch Operation & Office Manager	4
Customer Service	Branch Operation & Office Manager	2
Back Office	Branch Operation & Office Manager	2
Account Officer Micro	Unit Head	3
Account Officer	Marketing Manager	2

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa BSI KC Demang telah mempromosikan beberapa karyawan karena kebutuhan kantor akan sumber daya manusia dan untuk mempromosikan karyawan yang ada pada BSI KC Demang berdasarkan kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja yang ada pada karyawan.

Pada BSI KC Demang, sebagaimana terjadinya pengunduran diri pada karyawan yang dikarenakan beberapa faktor, yaitu dari keinginan sendiri pada karyawan untuk mengundurkan diri, adanya kesalahan yang merugikan pihak perusahaan, dan pada *marketing* yang tidak mencapai target, serta kontrak

yang tidak diperpanjang. Maka, dalam hal ini BSI KC Demang sangat mengedepankan dan mempertimbangkan promosi jabatan dari sisi kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja pada karyawan.

Berikut di lampirkan tabel *research gap* mengenai variabel kompetensi, pengalaman kerja dan prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Research Gap Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan

	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan	Diastri Dwi Prasetyo dan Suharini (2018)	Terdapat pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga.
	Sri Wahyuni Lubis (2017)	Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

(Sumber : dikumpulkan dari beberapa sumber, 2021)

Pengaruh kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan yang diteliti oleh Diastri Dwi Prasetyo dan Suharini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Bank CIMB Niaga

Tbk. Bintaro Griya Niaga.¹⁸ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni Lubis yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan pada Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.¹⁹

Tabel 1.3
Research Gap Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan

	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan	Maartje Paais (2019)	Terdapat pengaruh antara pengalaman kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Ambon..
	Ramadhan Yuko Saputra (2018)	Tidak terdapat pengaruh antara pengalaman kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Bank Muamalat Yogyakarta.

¹⁸Diastri Dwi Prasetyo dan Suharini, “Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Bintaro Griya Niaga”, Jurnal Vol.2, No.1, Maret 2018, hal. 125.

¹⁹Sri Wahyuni Lubis, “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan”, 2017, hal. 86.

(Sumber : dikumpulkan dari beberapa sumber, 2021)

Pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap promosi jabatan yang diteliti oleh Maartje Paais menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Tabungan Negara Ambon.²⁰ Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan Yuko Saputra yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan tidak mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan pada Bank Muamalat Yogyakarta.²¹

Tabel 1.4
Research Gap Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan

	Peneliti	Hasil Penelitian
	Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari (2016)	Terdapat pengaruh antara prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar.

²⁰Maartje Paais, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Tabungan Negara Ambon", Jurnal Eksekutif, Desember 2019, hal. 412.

²¹Ramadhan Yuko Saputra, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Muamalat Yogyakarta", 2018, hal. 88.

Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan	Farda Dwi Cressida, Al-Musadieq dan Soe'oad Hakam (2015)	Tidak terdapat pengaruh antara prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang.
---	--	--

(Sumber : dikumpulkan dari beberapa sumber, 2021)

Pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan yang diteliti oleh Ida Ayu Nithya Medhiantari menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar.²² Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida yang menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang.²³

Sesuai dengan uraian diatas dan adanya perbedaan hasil penelitian yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada BSI KC Demang Palembang”**.

²²Ida Ayu Nithya Medhiantari dan Made Yuniari, “Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar”, Jurnal Ekonomi, 2016, hal. 2046.

²³Farda Dwi Cressida, “Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang”, Jurnal Administrasi, 2015, hal. 6.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada BSI KC Demang Palembang ?
2. Apakah pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada BSI KC Demang Palembang ?
3. Apakah prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan pada BSI KC Demang Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan pada BSI KC Demang Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada BSI KC Demang Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada BSI KC Demang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah ada dan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai

pengaruh kompetensi karyawan, pengalaman kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompetensi karyawan, pengalaman kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada BSI KC Demang Palembang.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai promosi jabatan, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang memiliki keinginan untuk melakukan pengamatan secara mendalam, khususnya pada permasalahan yang serupa.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemudahan dalam proses pengambilan keputusan dan evaluasi yang berkaitan dengan kompetensi karyawan, pengalaman kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan serta dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan dalam meningkatkan mutu dan kualitas karyawan BSI KC Demang.

E. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian yaitu telaah pustaka yang memuat tentang kompetensi, pengalaman kerja, prestasi kerja, promosi jabatan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat tentang desain penelitian, lokasi penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian yang digunakan dan teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Di bab ini terdapat penjelasan mengenai objek penelitian, hasil pengujian dari analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian yang dimana merupakan jawaban dari rumusan masalah.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Terdiri atas kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan dari tujuan penelitian. Serta saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.