

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam beberapa dekade terakhir manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting serta paling bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia. Supaya kinerja karyawan dapat optimal maka perlu adanya promosi jabatan sebagai penghargaan perusahaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Hampir semua karyawan menginginkan kenaikan jabatan maupun promosi jabatan karena apabila seorang karyawan mendapatkan promosi jabatan maka akan ada kepuasan tersendiri yang diperoleh. Werther dan Davis (2003) mengatakan bahwa terjadinya promosi jabatan ketika seorang karyawan diberikan jabatan yang lebih tinggi dari yang sebelumnya disertai dengan tingginya imbalan serta bertanggung jawab penuh terhadap apa yang dikerjakan. Semakin tinggi jabatan seseorang maka resiko yang ditanggung juga besar sehingga orang tersebut harus bertanggung jawab penuh dengan apa yang dikerjakan. Sedangkan Hasibuan (2014) menyebutkan proses promosi jabatan merupakan kondisi dimana wewenang serta tanggung jawab terhadap jabatan yang diterimanya lebih tinggi dari sebelumnya serta diikuti dengan meningkatnya kewajiban, hak, status serta penghasilannya. Semakin tinggi suatu jabatan yang diperoleh seseorang maka semakin tinggi juga resiko yang dihadapinya. Maka dari itu orang yang

mempunyai jabatan yang tinggi harus siap menghadapi segala apapun yang menjadi resiko dan tanggung jawabnya. Selain itu, Mandiangan dan Rahyuda (2015) menjelaskan bahwa promosi jabatan merupakan kenaikan jabatan disertai dengan peningkatan tanggung jawab dari jabatan yang sebelumnya, promosi jabatan juga berkaitan dengan prestasi kerja dan loyalitas jabatan sangat mempengaruhi seseorang dalam mendapatkan promosi jabatan.

Beberapa perusahaan mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak. Fenomena yang terjadi pada seorang karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan tidak lah mudah. Seiring dengan berjalannya waktu maka semakin banyak pesaing dalam upaya mendapatkan promosi jabatan. Secara tidak langsung membuat para karyawan saling berlomba untuk menjadi yang terbaik dengan harapan mendapatkan promosi jabatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam promosi jabatan diantaranya adalah pengalaman kerja. Jaya dan Adnyani (2020) mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang yang sudah mahir dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan memiliki skill yang sudah terampil. Tugas yang diberikan oleh perusahaan dan berhasil diselesaikan dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan. Adanya pengalaman kerja yang diperoleh karyawan bisa dijadikan sebagai tolak ukur demi mendapatkan promosi jabatan yang diinginkan. Sedangkan Albunsiary, Muninghar dan Riswati (2020) menyebutkan bahwa dengan pengalaman kerja akan mempermudah karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, semakin banyak pengalaman kerja maka manfaatnya cukup banyak

terutama memudahkan dalam memperoleh promosi jabatan. Seseorang yang berpengalaman pada umumnya lebih handal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dibandingkan dengan orang yang tidak berpengalaman karena orang yang berpengalaman sudah terbiasa mengatasi pekerjaan itu sehingga paham apa yang sedang dikerjakannya, berbeda dengan orang tidak berpengalaman. Selain itu Paais (2019) menjelaskan bahwa pengalaman kerja dibutuhkan oleh karyawan karena dengan adanya pengalaman maka timbul dampak positif berupa kemampuan maupun ide-ide baru yang lebih inovatif dari sebelumnya. Tanpa adanya pengalaman yang cukup, seseorang mengalami kesulitan dalam menciptakan suatu ide maupun gagasan karena keterbatasan pengalaman yang dimiliki. Adanya promosi jabatan membuat seorang karyawan yang sudah memiliki jabatan tinggi lebih dituntut untuk berinovasi supaya tempatnya bekerja dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dari paparan beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kemampuan karyawan yang sudah terasah atau terampil sehingga mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik.

Tidak hanya faktor pengalaman kerja tetapi prestasi kerja juga sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Mandiangan dan Rahyuda (2015) mengungkapkan bahwa prestasi kerja merupakan peningkatan yang ditunjukkan oleh karyawan supaya jabatannya dipromosikan oleh perusahaan karena prestasi kerja merupakan salah satu syarat promosi jabatan. Dalam suatu perusahaan apabila terdapat karyawan yang memiliki prestasi kerja bagus cenderung lebih berpotensi mendapatkan promosi jabatan dikarenakan dengan

adanya karyawan yang berprestasi membuat kinerja perusahaan lebih baik. Herijanto, Fiernaningsih, dan Santoso (2019) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dengan baik. Bisa dikatakan bahwa setiap pekerjaan maupun tugas yang sanggup diselesaikan oleh seseorang merupakan suatu prestasi yang baik. Demikian juga dengan orang yang mempunyai prestasi kerja yang baik mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik pula. Sedangkan Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa prestasi kerja bisa dikatakan sebuah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan tanggung jawab penuh. Berdasarkan penjelasan beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil pencapaian dari seseorang yang telah menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaan dengan baik, memuaskan, serta penuh tanggung jawab yang tentunya perlu diberi apresiasi oleh perusahaan.

Selain faktor prestasi kerja dan faktor pengalaman kerja, faktor loyalitas juga berpengaruh terhadap proses promosi jabatan. Mandiangan dan Rahyuda (2015) menjelaskan bahwa sebelum melakukan proses promosi kerja, pihak yang terkait harus mengamati sejauh mana loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Demi menciptakan rasa kebersamaan yang rekat serta nantinya dapat menimbulkan dampak positif, maka untuk itu perlu dilakukan penanaman loyalitas oleh perusahaan kepada karyawannya. Siska dan Suryalena (2017) menyebutkan bahwa loyalitas dapat mengarahkan seorang karyawan menjadi pribadi yang berusaha lebih baik dari sebelumnya dalam upaya

meningkatkan kinerja dirinya maupun perusahaan tempatnya bekerja agar mendapatkan promosi jabatan. Adanya karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi membuat perusahaan menaruh kepercayaan lebih kepadanya. Dengan begitu bagi karyawan yang diberi kepercayaan lebih harus menjaga baik-baik apa yang sudah dilimpahkan kepadanya. Nitisemito (2002) mengemukakan bahwa tingginya loyalitas seorang karyawan bisa dipastikan karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar serta bisa dipercaya. Kesimpulan yang bisa didapat dari beberapa ahli tersebut adalah loyalitas merupakan sifat serius dan percaya yang ditunjukkan oleh karyawan kepada tempatnya bekerja sebagai bukti karyawan tersebut bisa dipercaya sepenuhnya.

Paparan diatas membuat peneliti cukup tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui apakah ada pengaruh yang ditimbulkan dari variabel pengalaman kerja, prestasi kerja, dan loyalitas karyawan terhadap proses promosi jabatan yang ada di beberapa perusahaan. I Gusti Agung Putu Ari Dharma Jaya dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani melakukan penelitian pada tahun 2019 dalam E-Jurnal Manajemen yang berjudul “PENGALAMAN KERJA, PRESTASI KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN BERPENGARUH TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PRIME PLAZA HOTEL” yang hasilnya menyebutkan bahwa pengalaman kerja, prestasi kerja, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Seperti yang diketahui bahwa promosi jabatan merupakan salah satu hal yang didamba-dambakan oleh sebagian besar karyawan. Ada beberapa hal yang dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan diantaranya ada pengalaman kerja yang diperoleh berdasarkan masa kerja yang dilakukan,

prestasi kerja berupa keahlian karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maupun kedisiplinan yang diperlihatkan kepada perusahaan, dan yang terakhir yaitu loyalitas berdasarkan bagaimana sikap kerja sama karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, peneliti memberikan judul pada penelitian ini yaitu **“Telaah Pustaka Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan?
3. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi peneliti, Universitas, dan pihak yang bersangkutan baik secara teoritis maupun praktis serta bisa menjadi media pengembangan bagi pihak yang terkait. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep dan teori yang saling berhubungan dengan pengalaman kerja, prestasi kerja, dan loyalitas serta promosi jabatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menjadi media pengembangan wawasan yang dimiliki melalui penerapan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan praktek nyata guna untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

b. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian yang akan datang dengan menggunakan tema maupun pembahasan yang relevan.

c. Bagi Pihak Terkait

Penelitian ini bisa menjadi bahan informasi, evaluasi dan pertimbangan untuk melakukan promosi jabatan dengan baik dan benar sehingga dapat meningkatkan moral, produktifitas serta memotivasi karyawan supaya dapat memajukan perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya serta tercapainya tujuan perusahaan.