

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era modern ini pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam agenda bisnis. Para pimpinan perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia – manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempai dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ketahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil dari jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkan selama ini.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan, sehingga mereka akan memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. Disiplin kerja sudah pasti menjadi salah satu komponen yang menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang memiliki sikap disiplin dalam bekerja akan cenderung melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan yang dilakukan oleh individu dalam organisasi bersangkutan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan merupakan syarat

utama dalam bekerja. Dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan mempunyai tingkat disiplin lebih tinggi dari sebelumnya, maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Dalam hal ini, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan menjalankan peraturan tersebut dengan baik.

Prestasi kerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya. Banyak hal yang dinilai dalam prestasi kerja seperti kecakapan, keterampilan, tanggung jawab, dan lain – lain sesuai kebutuhan masing – masing instansi. Prestasi kerja juga dibutuhkan untuk mendapatkan promosi jabatan. Prestasi kerja dibutuhkan untuk melihat apakah selama bekerja, pegawai tersebut memiliki peningkatan dalam pekerjaannya atau tidak.

Faktor prestasi kerja karyawan sangat mempengaruhi terhadap kesempatan para karyawan tersebut untuk mendapatkan promosi jabatan dari seorang manager atau atasannya. Dengan adanya prestasi kerja maka manager dapat mengetahui kemampuan karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan imbalan dan balas jasa yang layak bagi para karyawan – karyawannya.

Prestasi kerja juga memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasannya. Kegiatan prestasi kerja ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal tersebut akan dapat memotivasi para karyawan untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang.

Dalam menunjang promosi jabatan bagi karyawan manager juga sering melihat seberapa besar loyalitas kerja karyawan untuk perusahaan tempat mereka bekerja sehingga loyalitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja mampu menjadi acuan untuk mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan. Loyalitas yang menjadi salah satu syarat promosi jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan,

karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan dapat memberikan hasil kerja baik bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Loyalitas karyawan menurut (Saputra, 2016) rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu melindungi dan berfikir memajukan perusahaan semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas cenderung kurang bertanggung jawab, mengerjakan pekerjaannya seadanya dan tidak setia pada perusahaan.

Promosi menurut (Sarboini, 2016) adalah kesempatan untuk berkembang dan maju untuk mendorong karyawan menjadi lebih baik atau lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Promosi jabatan sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena promosi menjadi bagian vital dalam suatu organisasi yang merupakan fondasi dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan meningkatkan motivasi bekerja bagi karyawan.

Perencanaan SDM secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi jabatan para pegawai, tetapi tidak semua pegawai suatu perusahaan dapat dipromosikan. Prinsip "*The right man in the right place*" harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja tersebut pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif.

Hal tersebut pasti dialami oleh para karyawan di PT. Sejahtera Buana Trada (SBT) yang merupakan Main Dealer kendaraan roda 4 (mobil) Suzuki di Indonesia yang beroperasi langsung di bawah naungan PT. Suzuki Indomobil Sales (SIS), karena karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan yang masing-masing dari mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang yang berbeda-beda. PT. Sejahtera Buana Trada berdiri berdasarkan Akta Pendirian No. 21 sejak tanggal 17 Januari 2014. Masing-masing karyawan

pasti bersaing meningkatkan kedisiplinan, prestasi kerja, dan loyalitas demi mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik dan lebih tinggi.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkup organisasinya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan selalu mengingatkan karyawan bahwa disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas kerja harus ditingkatkan agar karyawan mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi serta perusahaan juga mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

**Tabel 1.1 Data Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Sejahtera Buana Trada**

Tahun	Unit				Jumlah
	Keuangan	Marketing	Teknisi	Staff Admin	
2015	1			1	2
2016			2	1	3
2017	1	1	2		4
2018			3	1	4
2019		1		1	2

Sumber: Data Internal PT. Sejahtera Buana Trada

Dalam penelitian, penulis sudah melakukan observasi di PT. Sejahtera Buana Trada Bekasi dan sudah melakukan wawancara dengan HRD perusahaan. Dapat disimpulkan berdasarkan permasalahan yang timbul terkait promosi jabatan, penulis mendapat informasi bahwa disiplin kerja masih menjadi masalah contohnya mengenai ketidakhadiran karyawan yang masih terjadi, seperti banyaknya absensi karyawan yang sering izin mengambil cuti dalam bekerja, lalu ada beberapa karyawan yang menyepelekan kehadiran seperti datang telat pulang cepat. Hal kedisiplinan kerja karyawan merupakan hal yang penting dalam pengajuan promosi jabatan, karena kedisiplinan karyawan bisa dilihat dari sering atau tidaknya absensi karyawan dalam bekerja.

Selain itu, realita yang juga sering terjadi yaitu karyawan cenderung sering mengabaikan masalah prestasi kerja yang sebenarnya mereka miliki, sebagai karyawan mereka hanya bekerja dengan tujuan hanya mendapat penghasilan dan tanpa memikirkan untuk meningkatkan jabatan yang lebih baik karena mereka sudah merasa nyaman dengan apa yang didapatkan, selain itu karyawan tidak mau menerima resiko / tanggung jawab yang lebih besar bagi dirinya. Hal tersebut akan mempersulit perusahaan dalam pengajuan promosi jabatan bagi karyawan.

Permasalahan selanjutnya yaitu loyalitas pegawai, dimana tingkat kedisiplinan mencerminkan pada loyalitas karyawan itu sendiri dalam perusahaan. Jika karyawan tersebut tidak taat pada peraturan, tidak mau bekerja sama, dan tidak bertanggung jawab, maka terlihat jelas bahwa karyawan tersebut tidak loyal terhadap perusahaan tersebut. Hal itu diperkuat dengan adanya data turnover karyawan PT. Sejahtera Buana Trada yang mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2019 sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan PT. Sejahtera Buana Trada**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover Rate
2017	82	7	5	78	2,5%
2018	78	10	7	75	3,9%
2019	75	13	8	70	6,8%

Sumber: Data Internal PT. Sejahtera Buana Trada

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1.2 dapat dihitung persentase tingkat turnover karyawan pada PT. Sejahtera Buana Trada dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut :

$$Turnover = \frac{(karyawan\ keluar - karyawan\ masuk)}{\frac{1}{2}(karyawan\ awal + karyawan\ akhir)} \times 100\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2017} = \frac{(7-5)}{\frac{1}{2}(82+78)} \times 100\% = 2,5\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2018} = \frac{(10-7)}{\frac{1}{2}(78+75)} \times 100\% = 3,9\%$$

$$\text{Turnover Tahun 2019} = \frac{(13-8)}{\frac{1}{2}(75+70)} \times 100\% = 6,8\%$$

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turnover*) persentase tingkat turnover karyawan PT. Sejahtera Buana Trada mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Selain itu diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Promosi jabatan karyawan akan muncul seiring dengan berjalannya disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas dari karyawan itu sendiri tanpa ada yang merasa dirugikan baik karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“ANALISIS DISIPLIN KERJA, PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS PEGAWAI DALAM MENCAPAI PROMOSI JABATAN DI PT. SEJAHTERA BUANA TRADA”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Sejahtera Buana Trada?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Sejahtera Buana Trada?
3. Apakah loyalitas pegawai berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Sejahtera Buana Trada?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan di PT. Sejahtera Buana Trada.
2. Untuk menganalisis apakah prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan di PT. Sejahtera Buana Trada.
3. Untuk menganalisis apakah loyalitas pegawai memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan di PT. Sejahtera Buana Trada.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan kontribusi tidak hanya bagi peneliti secara pribadi tetapi juga bagi organisasi tempat penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Peneliti
  - a. Menambah wawasan pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, prestasi kerja, serta loyalitas yang dilakukan karyawan untuk memperoleh promosi jabatan dengan baik.
  - b. Memperoleh informasi mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi promosi jabatan karyawan, dalam hal ini adalah disiplin kerja, prestasi kerja, serta loyalitas karyawan itu sendiri.
2. Manfaat Bagi Organisasi
  - a. Memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen dalam menetapkan kebijakan mengenai disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas karyawan.
  - b. Memberikan rekomendasi yang dapat membantu organisasi untuk menyempurnakan pelaksanaan disiplin kerja, prestasi kerja, serta loyalitas kepada perusahaan.
  - c. Perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kedisiplinan, prestasi kerja, loyalitas serta promosi jabatan telah sesuai rencana dan sesuai harapan karyawan.

3. Manfaat Bagi Ilmu Pengetahuan
  - a. Memberikan kerangka yang jelas mengenai peranan dari disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas pegawai dalam rangka mencapai promosi jabatan.
  - b. Memberikan acuan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dalam bidang atau topik yang serupa dengan penelitian ini.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Mengacu kepada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian, peneliti hanya akan melakukan penelitian yang mencakup analisis peranan disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap promosi jabatan. Peneliti tidak melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas lagi karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga sehingga penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan saja dan dengan jumlah responden yang dinyatakan dalam penelitian ini.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab, yang terbagi ke dalam sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini, selanjutnya disusun perumusan masalah, diuraikan tentang tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan rumusan hipotesis penelitian.



### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian serta analisis data, dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

