

BAB I  
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang akhir-akhir ini menyebabkan terjadinya globalisasi. Fenomena globalisasi merupakan era baru peradaban manusia dimana terjadinya perubahan yang sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan. Teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang dengan didukung proses transfer informasi sedemikian rupa sehingga mengakibatkan perubahan pola hidup manusia. Kesiapan perusahaan dalam menghadapi era globalisasi perlu mendapatkan dukungan dari semua komponen didalamnya. Oleh karena itu strategi sumber daya manusia perlu diperhatikan agar mampu mampu bersaing ditengah dunia, salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan adalah tenaga kerja.

Kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan. Manajemen personalia sangat diperlukan untuk memastikan hal dari sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dan karyawan merupakan faktor yang vital dibalik kesuksesan, karena ada ide-ide baru, keterampilan, menyelesaikan masalah dan menanggapi peluang atau dalam mengambil keputusan.

Banyak perusahaan yang menggunakan sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting dalam merencanakan kemajuan organisasi, tidak terkecual dalam suatu perusahaan. Hal ini terbukti dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai penunjang dalam memenuhi standar kerja.

Menurut (Sondang P. Siagian, 2006; Yurani & Mulsana, 2017) Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta dikaiti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang didahului sebelumnya. Perpindahan pemindahan kerja pada karyawan dengan mekikan promosi jabatan yakni masa kerja dan senoras, karena karyawan yang telah bekerja lama diakui kesetiamnya, serta dianggap lebih matang dan berpengalaman.

Berikut ini adalah data promosi jabatan di bidang produksi pada PT Bansa Lantan Naga:

Tabel 1.1 Data Promosi Jabatan di Bidang Produksi

| Jabatan Karyawan | Promosi Jabatan | Jumlah Promosi Jabatan |
|------------------|-----------------|------------------------|
| Finishing        | Sewing          | 34 orang               |
| Sewing           | Finishing       | 15 orang               |

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, dapat di simpakan bahwa masih minimnya karyawan yang berkesempatan mendapatkan promosi jabatan yang dilihat dari data tiga tahun terakhir pada bagian finishing dan sewing dengan jumlah 122 karyawan, hanya 49 karyawan berarti 40% yang mendapatkan promosi jabatan dan dimana hanya karyawan yang berpendidikan S1 saja yang mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Hal inilah yang menyebabkan kecemburuan di kalangan karyawan karena tidak mendapatkan kesempatan baik untuk memperoleh promosi jabatan untuk meningkatkan potensi karyawan tersebut demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Handoko, 2002; Davicha & Makum, 2018) pendidikan formal yang di tempoh merupakan modal yang penting, karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan produktifitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Tingkat pendidikan yang tinggi,

diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pendidikan perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam, oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat mekikan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, masih banyak pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan tidak sedikit pula perusahaan menggunakan pengalaman kerja sebagai landasan untuk menentukan seseorang karyawan menempati jabatan tertentu.

Secara umum dapat dikatakan jenjang pendidikan seseorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jiwa ketertarikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Meneng salah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenjang pendidikan seorang karyawan yang bisa digunakan untuk mengukur dan memiliki kemampuan seorang karyawan. Masih banyak yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain jenjang pendidikan salah satunya pengalaman kerja.

Pengalaman yang diperoleh akan membantu dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diikutinya. Seseorang yang melakukan pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Menurut (Abdi, 2001; S. Paru, 2016) menyatakan bahwa semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, keuletakan, dan animaf dalam bekerja, sehingga jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya. Selain itu pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menumbuh pehlian dari pimpinan.

Kerjeja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai pengalaman, maka perusahaan secara

keseluruhan dapat bertahan dalam persaingan global, untuk itu karyawan diminta mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui tercapainya target yang optimal.

Jenjang pendidikan dan pengalaman kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagi manajemen personalia menentukan promosi jabatan dengan pendidikan dan pengalaman karyawan yang dimiliki karyawan tersebut. Untuk menunjang keberhasilan tersebut, maka hal penting yang sebaiknya dilaksanakan oleh seorang manajer adalah memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang layak bagi pemohon. Berikut dari paparan diatas, peneliti ini mengangkat permasalahan tersebut dalam judul : "Analisis Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bansa Lantan Naga Pabuaran Raya Jakarta"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Pendidikan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) PT. Bansa Lantan Naga Pabuaran Raya Jakarta?
2. Apakah Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) PT. Bansa Lantan Naga Pabuaran Raya Jakarta?
3. Apakah Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dan signifikan pada Promosi Jabatan (Y) PT. Bansa Lantan Naga Pabuaran Raya Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pendidikan (X1) terhadap Promosi Jabatan (Y) PT. Bansa Lantan Naga Pabuaran Raya Jakarta
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y) PT. Bansa Lantan Naga Pabuaran Raya Jakarta
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama bagaimana pengaruh Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan terhadap Promosi Jabatan (Y) PT. Bansa Lantan Naga Pabuaran Raya Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

1. Bagi Penulis  
Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktik manajemen organisasi tentang Analisis Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan, serta dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan dilapangan.
2. Bagi Perusahaan  
Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Sehingga hasil yang di harapkan tercapai dan menambah keberhasilan perusahaan.
3. Bagi Universitas  
Memberikan informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah informasi bahan perbandingan bagi penelitian yang lain

Sebagai wujud Universitas Bhuayangkara Jakarta Raya utamanya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya Program Studi Manajemen.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, untuk menghindari terjadi pembatasan yang terlalu luas, maka penulis membatasi penelitian pada bagian produksi. Tulisan ini hanya berfokus pada "Analisis Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bansa Lantan Naga"

1.6 Sistematisa Penelitian

Untuk mempermudah dalam penelian dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisan dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang merupakan teori-teori yang digunakan sebagai pijakan atau landasan dalam mengungkap batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai profil perusahaan PT. Bansa Lantan Naga, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, hasil penelitian kuantitatif, metode analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUPAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penekn selanjutnya yang dianggap sam.