

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja, manajer dan pekerja lainnya agar dapat mendukung kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengalaman. Karyawan harus memegang peranan penting dan merupakan aset termahal di perusahaan. Setiap perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara meningkatkan sumber daya manusia dan bagaimana melakukannya agar karyawan mendapatkan hasil kerja yang baik, yang dapat mendorong kemajuan perusahaan. Salah satunya adalah dengan melakukan promosi.

Promosi jabatan merupakan suatu kenaikan posisi pekerjaan ke posisi yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar. Promosi jabatan sangat bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan dan promosi karyawan merupakan penghargaan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Melalui promosi jabatan, ini akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan moral mereka dan memberikan lebih banyak kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan dan promosi. Jika perusahaan mempunyai tujuan promosi, karyawan akan merasakan nilai, kebutuhan, perhatian dan pengakuannya sendiri karena kemampuannya dalam bekerja. Jika perusahaan tidak dapat melihat pilihan terbaik untuk promosi karyawan hanya dari hubungan dekat dengan atasan, tetapi perusahaan juga dapat melihat tujuan promosi karyawan dari pengalaman, prestasi, kinerja dan loyalitas mereka, sehingga mencapai promosi yang adil di dalam perusahaan.

Pengalaman kerja dapat memberikan manfaat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena karyawan tersebut telah menyelesaikan

pekerjaannya, sehingga akan memahami pekerjaan yang akan dihadapi. Orang yang sudah memiliki banyak pengalaman akan lebih pintar dari orang lain yang tidak memiliki pengalaman sama sekali. Jika seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang luas, maka ia sering menghadapi berbagai permasalahan di bidang pekerjaannya dan tahu bagaimana menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Semakin banyak pengalaman yang mereka peroleh, semakin banyak dampak positif yang akan mereka dapatkan, seperti keterampilan atau kemampuan dan ide yang lebih baik. Dengan pengalaman kerja, terdapat proses penambahan pengetahuan, wawasan, kemampuan dan sikap seseorang sehingga dapat mendukung pengembangan diri melalui perubahan yang ada.

Tanpa adanya prestasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan, maka pencapaian tujuan perusahaan akan sangat sulit untuk dicapai, bahkan tidak terwujud sama sekali. Prestasi kerja yang baik akan membawa dampak yang positif bagi karyawan maupun perusahaan. Upaya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan kemampuan karyawan yang merupakan salah satu faktor yang penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang optimal yaitu prestasi kerja karyawan, dimana perusahaan perlu melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti, disiplin kerja, pengalaman kerja, inisiatif, sikap dan hasil kerja.

PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi, terdapat permasalahan pada pengalaman kerja dimana masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki skill, sehingga pengetahuan dan wawasannya tidak luas, serta masih bergantung kepada atasannya karena tidak mengetahui apa yang harus dikerjakan. Selain itu, karyawan senior yang di divisi administrasi keuangan juga masih kurang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan job diskripsinya, sehingga terkadang pekerjaannya terhambat dan karyawan dari divisi operasional lapangan seperti petugas operator kasir pos dan petugas area parkir yang langsung berinteraksi dengan customer, juga kurang memiliki

kemampuan yang baik dalam berkomunikasi, sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan permasalahan yang ada dilapangan.

Hal ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang telah dilakukan I Gusti Agung Putu Ari Dharma Jaya, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2020) bahwa Pengalaman Kerja diduga secara signifikan berhubungan dengan Promosi Jabatan. Dengan memiliki pengalaman kerja akan membantu karyawan mengerjakan pekerjaannya tanpa perlu menunggu perintah. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki tidak terlepas dari masa kerja mereka.

Prestasi kerja PT. Rajawali Parkirindo masih tergolong naik turun atau fluktuasi, hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang menduduki posisi jabatan yang tidak sesuai dengan pengalaman kerjanya atau kompetensinya, kurangnya kerjasama antar karyawan lain, kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan terutama dalam hal ketepatan waktu.

Grafik 1.1. Data Karyawan PT. Rajawali Parkirindo Tahun 2020



Sumber : *PT. Rajawali Parkirindo Tahun (2020)*

Dari data diatas, pada tahun 2020 bulan Maret perusahaan ini mengalami penurunan prestasi kerja berjumlah 19 karyawan. Penurunan yang drastis di

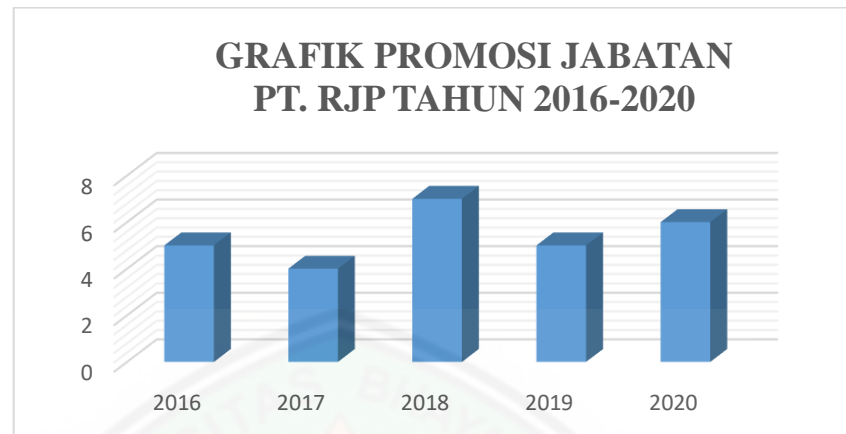
bulan tersebut dikarenakan karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya, tidak adanya kerja sama antar rekan kerja dan tidak memiliki sifat kejujuran dalam bekerja. Kemudian seiring berjalannya waktu, karyawan PT. Rajawali Parkirindo secara bertahap prestasi kerjanya mulai meningkat di bulan juni dengan total 28 karyawan. Dan dari grafik diatas rata-rata karyawan yang berprestasi di PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi Selatan sebanyak 23 karyawan.

Hal ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang telah dilakukan Puji Herijanto, Nilawati Fiernaningsih (2019) bahwa Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Promosi Jabatan sebesar 30,9 %. Prestasi kerja sangat penting untuk meningkatkan promosi jabatan, karena semakin baik prestasi kerja maka karyawan berhak untuk dipromosikan.

Penilaian prestasi kerja pada PT. Rajawali Parkirindo diketahui dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan job descnya, sikap yang ada pada karyawan terhadap rekan kerja maupun atasan seperti sikap yang jujur, mampu bekerja sama dan kreatif. Kemudian penilaian prestasi kerja juga dapat diketahui dari tingkat ketepatan waktu karyawan hadir di tempat kerja serta kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan suatu permasalahan. Melalui penilaian prestasi kerja, divisi SDM dapat mengetahui langkah-langkah apa yang dapat diambil untuk meningkatkan keterampilan para karyawan tersebut.

Selanjutnya untuk permasalahan promosi PT. Rajawali Parkirindo terletak pada persaingan dengan karyawan lain, dimana karyawan yang dekat dengan atasan dapat di promosikan. Promosi jabatan di perusahaan ini tidak didasarkan pada keadilan, artinya karyawan yang memiliki hubungan yang sangat dekat dengan atasannya memiliki peluang promosi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki hubungan dekat dengan atasannya. Para karyawan berharap dapat dipromosikan sesuai dengan langkah evaluasi dari divisi SDM.

Grafik 1.2. Data Karyawan PT. Rajawali Parkirindo Tahun 2016-2020



Sumber : *PT. Rajawali Parkirindo (2020)*

Dari grafik diatas, pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 perusahaan ini mengalami fluktuatif untuk melakukan promosi jabatan dimana pada tahun 2018 paling banyak dilakukan yaitu berjumlah 7 orang karyawan. Dan juga perusahaan ada penurunan untuk melakukan promosi jabatan ditahun 2017 yaitu hanya berjumlah 4 orang karyawan. Dan dari grafik diatas rata-rata karyawan yang dipromosikan di PT. Rajawali Parkirindo Kota Bekasi Selatan sebanyak 6 orang karyawan di setiap tahunnya.

Hal ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang telah dilakukan Yurasti dan Mahdona (2017) bahwa Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan karyawan sebesar 43,5% sisanya sebesar 56,5%. Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi.

Kurangnya pengalaman kerja tidak terlepas dari masa jabatan karyawan. Karyawan yang memiliki pengalamann yang luas, maka karyawan tersebut

layak untuk di promosikan atau dipindahkan ke jabatan yang lebih tinggi. Pengalaman kerja dapat memberikan pembelajaran dan potensi pertumbuhan untuk berperilaku baik, sehingga memberikan kesempatan kerja yang lebih baik bagi seseorang (Yurasti & Mahdona, 2017).

Prestasi kerja sangat penting dalam beberapa hal pada perusahaan yang digunakan sebagai dasar untuk promosi jabatan serta pengambilan keputusan perusahaan. Dengan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, maka karyawan dapat mengembangkan karirnya dan di evaluasi proses penempatan jabatannya. Menurut (Sutrisno, 2016) prestasi kerja dapat diukur melalui enam aspek yaitu pengetahuan pekerjaan, kreativitas atau partisipasi, hasil kerja, disiplin, sikap dan kecekatan mental.

Dengan adanya promosi jabatan di dalam suatu perusahaan, maka karyawan dapat mengembangkan karirnya. Pengalaman dan keterampilan menjadi kriteria yang digunakan sebagai dasar promosi karyawan (Cahyani, 2018).

Berdasarkan latar belakang diatas , maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Rajawali Parkirindo, Kota Bekasi Selatan”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Rajawali Parkirindo, Kota Bekasi Selatan?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Rajawali Parkirindo, Kota Bekasi Selatan?
3. Apakah pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pada PT. Rajawali Parkirindo, Kota Bekasi Selatan?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Rajawali Parkirindo, Kota Bekasi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Rajawali Parkirindo, Kota Bekasi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT. Rajawali Parkirindo, Kota Bekasi Selatan.

1.4.Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Universitas
Dari peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan terutama jurusan Ekonomi Manajemen mengenai topik yang diteliti.
2. Bagi Peneliti
Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi ilmu pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.
3. Bagi Perusahaan
Dapat memberikan saran yang baik bagi PT. Rajawali Parkirindo untuk adil dalam mempromosikan jabatan.

1.5.Batasan Masalah

Peneliti membatasi permasalahan untuk memperjelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan meluas yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT. Rajawali Parkirindo, Kota Bekasi Selatan.

2. Objek yang diteliti yaitu karyawan PT. Rajawali Parkirindo, Kota Bekasi Selatan.
3. Variabel yang diteliti yaitu pengalaman kerja, prestasi kerja dan promosi jabatan.

1.6.Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam proposal skripsi ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.