

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah sumber daya untuk suatu organisasi. Sebab manusia ialah aset terpenting yang dapat mempersiapkan diri bagi aset. SDM yang berkualitas dimasa depan tentunya akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Lalu, tentunya perusahaan juga menginginkan keterampilan yang cukup tinggi untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberi perusahaan (Suhanta et al., 2022). Manajemen SDM ialah hal krusial dan bertanggung jawab penuh pada mengelola SDM perusahaan, terutama dalam aspek operasional seperti perekrutan dan pemeliharaan karyawan. Salah satu cara memelihara karyawan ialah dengan adanya promosi jabatan (Siska & Suryalena, 2017).

Menurut Hasibuan (2017), "Promosi ialah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *Responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi maka kewajiban, hak, status dan penghasilannya makin besar". Perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan bila mempunyai individu-individu yang mempunyai visi yang sama, yakni menginginkan pertumbuhan organisasi secara finansial dan perkembangan dari waktu ke waktu. Ketika tujuan dan aspirasi ini tercapai, SDM pada organisasi berharap upaya mereka akan dihargai lewat imbalan yang sepadan dari perusahaan yang sudah mereka dukung dengan penuh dedikasi.

Promosi jabatan bisa diadakan lewat melihat disiplin kerja pada pegawai terkait. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja ialah kesadaran dan kesiapan

seorang karyawan untuk patuh pada semua peraturan dan norma yang berlaku di dalam sebuah organisasi, baik yang tertulis atau tidak tertulis. Individu yang disiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal misalnya kehadiran tepat waktu, patuh pada tata tertib, dan memelihara hubungan baik bersama rekan kerja. Tiap perusahaan berharap karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan dengan baik.

Prestasi kerja merujuk pada pencapaian yang sudah penuhi standar atau sasaran organisasi pada periode tertentu (Mahdona, 2017). Evaluasi prestasi kerja pegawai didasarkan pada pencapaian target atau hasil kerja yang sudah direncanakan serta disetujui antara pimpinan dan pegawai sebagai kontrak kerja. Penilaian objektif diperlukan untuk mengukur dan menetapkan standar hasil kerja sesuai capaian sasaran yang sudah ditetapkan. Selain itu, evaluasi prestasi kerja membantu pegawai memahami seberapa baik pencapaian mereka dinilai oleh pimpinan. Kegiatan ini juga bisa meningkatkan keputusan manajemen SDM serta memberi umpan balik pada pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang.

Selain disiplin kerja dan prestasi kerja, loyalitas pegawai pada perusahaan juga menjadi faktor penunjang dalam mendapat promosi jabatan. Pimpinan menganggap penting seberapa besar loyalitas pegawai pada perusahaan tempat mereka bekerja, karena loyalitas ini dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dewi (2016), menjelaskan loyalitas mencakup kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberi pada perusahaan, dengan rasa cinta dan tanggung jawab guna memberi pelayanan dan perilaku terbaik.

Perencanaan sumber daya manusia, seperti jalur karir atau promosi jabatan, merupakan bagian integral dari manajemen perusahaan, meskipun tidak semua pegawai bisa dipromosikan. Prinsip "*The right man in the right place*" menjadi kunci supaya perusahaan bisa beroperasi dengan efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja menjadi salah satu faktor utama guna kembangkan perusahaan secara efektif.

Pegawai di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif (DIPO), yang merupakan Main Dealer mobil Mitsubishi di Indonesia di bawah PT Mitsubishi Motor Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI), menghadapi tantangan dalam meningkatkan kedisiplinan, prestasi kerja, dan loyalitas mereka. Tiap pegawai dianggap sebagai aset utama perusahaan dengan berbagai perbedaan dalam perasaan, pikiran, status, keinginan, dan latar belakang.

Perusahaan beroperasi sejak tahun 2020 dan menganggap promosi jabatan sebagai motivasi bagi pegawai untuk berkembang dan berkontribusi lebih baik dalam lingkungan kerja. Upaya perusahaan termasuk mengingatkan pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan, prestasi kerja, dan loyalitas supaya dapat mencapai tujuan organisasi dan mendapat promosi jabatan yang lebih tinggi.

Tabel 1. 1 Data Promosi Jabatan Pegawai Pada PT DIPO Internasional Pahala Otomotif periode 2021-2023

Tahun	Unit				Jumlah
	Service	Admin	CS	Marketing	
2021				2	2
2022	1			1	2
2023			1	3	4

Sumber: Data Internal PT DIPO Internasional Pahala Otomotif

Di studi ini, penulis sudah melakukan observasi di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif di Puri Indah dan lakukan wawancara bersama HRD perusahaan. Sesuai permasalahan yang muncul mengenai promosi jabatan, dapat disimpulkan disiplin kerja menjadi masalah utama. Contohnya, ada masalah dengan kehadiran pegawai yang tidak sesuai peraturan, seperti sering datang terlambat atau pulang lebih cepat, dan beberapa pegawai mengabaikan absensi yang sering izin atau mengambil cuti saat bekerja. Kedisiplinan kerja sangat penting dalam proses pengajuan promosi jabatan, karena ini mencerminkan tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja.

Selain itu, prestasi kerja sering diabaikan oleh beberapa pegawai, yang bekerja hanya untuk mendapat penghasilan tanpa ambisi untuk meningkatkan jabatan. Beberapa pegawai juga enggan mengambil risiko atau tanggung jawab yang lebih besar, merasa nyaman dengan posisi mereka saat ini. Ini dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mempertimbangkan pengajuan promosi bagi pegawai.

Tabel 1. 2 Data Turnover pegawai PT DIPO Internasional Pahala Otomotif periode 2021-2023

Tahun	Jumlah pegawai awal tahun	Jumlah pegawai keluar	Jumlah pegawai mutasi	Jumlah pegawai masuk	Jumlah pegawai akhir tahun
2021	32	2	1	9	38
2022	38	3	6	9	38
2023	38	4	0	9	43

Sumber: Data internal PT DIPO Internasional Pahala Otomotif

Dari data table *turnover* pegawai mengetahui jumlah data pegawai yang keluar tiap tahunnya terus mengalami peningkatan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Dan juga didapat beberapa alasan pegawai keluar dari perusahaan yakni

pegawai merasa kurang adanya penghargaan yang diberi padanya, prestasi pegawai yang menurun, dan merasa karirnya tidak berkembang. Promosi jabatan pegawai akan muncul beriringan sejalan dengan disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas dari pegawai tanpa ada yang merasa dirugikan diantara pegawai atau perusahaan.

Sesuai latar belakang ini penulis tertarik guna meneliti dengan judul “Analisis Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas Pegawai dalam Mencapai Promosi Jabatan PT DIPO Internasional Pahala Otomotif”

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah di studi ini.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada promosi jabatan di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh pada promosi jabatan di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif?
3. Apakah loyalitas pegawai berpengaruh pada promosi jabatan di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif?
4. Apakah disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas pegawai berpengaruh pada promosi jabatan di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah ini, maka tujuan di studi ini yakni:

1. guna analisis apakah disiplin kerja berpengaruh pada promosi jabatan di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif;
2. guna analisis apakah prestasi kerja berpengaruh pada promosi jabatan di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif;

3. guna analisis apakah loyalitas kerja berpengaruh pada promosi jabatan di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif;
4. guna analisis apakah disiplin kerja, prestasi kerja dan loyalitas pegawai berpengaruh pada promosi jabatan di PT DIPO Internasional Pahala Otomotif;

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil studi ini tidak hanya bermanfaat bagi dirinya sendiri tapi juga bagi organisasi tempat penelitian dilaksanakan. Dalam konteks ini, penulis berharap studi ini bisa memberi kontribusi seperti.

1. Manfaat Bagi Peneliti

Studi ini menjadi satu persyaratan penyelesaian tugas akhir Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penulis ini harap bisa menambah pengetahuan dan wawasan terkhusus di bidang Manajemen SDM mengenai Analisis Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas Pegawai dalam Mencapai Promosi Jabatan PT DIPO Internasional Pahala Otomotif.

2. Manfaat Bagi Organisasi

Bisa menjadi masukan serta bahan pertimbangan perusahaan mengenai usaha meningkatkan produktivitas kerja Pegawainya.

3. Manfaat Bagi Universitas

Bisa menjadi menambah refrensi tambahan yang bisa dipakai dalam literatur Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

4. Maanfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberi kerangka yang jelas terkait peran disiplin kerja, prestasi kerja, dan loyalitas pegawai pada upaya mencapai promosi jabatan. Lalu bisa menjadi acuan peneliti lain yang tertarik mengeksplorasi topik yang serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada pembuatan proposal skripsi ini, penulis memakai sistematika penulisan secara sederhana supaya bisa mudah dipahami serta mempermudah peneliti menyusul. Berikut sistematika penulisan skripsi ini.

BAB I PENDAHULUAN

Memuat latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Memuat landasan teori yang mendasari topic penelitian serta model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METELODOGI PENELITIAN

Memuat desain dan tahapan penelitian, jenis data dan pengambilan sampel, metode analisis data serta teknik pengolahan data.

BAB IV METELODOGI PENELITIAN

Memuat gambaran umum objek penelitian, hasil data, dan pembahasan hasil studi.

BAB V PENUTUP

Memuat kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial bagi penelitian berikutnya

