

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang baik. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan. Menurut Dessler (2010) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal utama dalam penilaian disuatu perusahaan karena apabila karyawan memiliki prestasi kerja maka akan berdampak baik pada kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin merupakan bentuk pengendalian karyawan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki bentuk disiplin yang tinggi akan berdampak bagi prestasi kerja karyawan selanjutnya. Sedangkan komitmen memiliki kepercayaan yang kuat bagi karyawan terhadap perusahaan serta kesediaan untuk menyerahkan tugas yang diemban dan pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan seperti mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab timbulnya kesalahan.

Pada sebuah perusahaan, karyawan akan merasa lebih baik ketika dia memiliki kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dalam perusahaan kesempatan untuk mendapatkan jabatan disebut promosi jabatan. Promosi jabatan memiliki peranan yang penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan. Menurut Siagian (2014) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari suatu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Untuk menentukan siapa saja karyawan yang akan memperoleh promosi, maka perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap *performance* kerja karyawan terhadap potensi setiap karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan organisasi itu sendiri (Hariyandi, 2014). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Nurmansyah, 2010). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Mangkunegara, 2009)

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009). Sedangkan, menurut Rivai (2010) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen ditandai dengan tiga hal yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, keinginan untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras untuk kepentingan organisasi. Menurut Soekidjan (2009) komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi. Hasil penelitian Wati (2013) juga menjelaskan bahwa komitmen adalah sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu.

Hasil penelitian Purnamasari (2012) bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Pengalaman memunculkan potensi seseorang, potensi penuh akan muncul bertahap, seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman (Elaine B Johnson, 2014). Dengan demikian maka jelaslah, bahwa pada hakikatnya pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri dan pengalaman seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik.

PTPN X Kebun Kertosari merupakan salah satu kebun Ex. PTP 27 pada Era Nasionalisasi merupakan Ondermening milik Belanda antara lain Landbouw Maatschappij Oud Jember (LMOD), Landbouw Maatschappij Soekowono (LMS) yang kemudian pada tahun 1957 menjadi persatuan IX, pada tahun 1964 menjadi PPN Tembakau V di Jember dan PPN Tembakau VI di Bondowoso, pada tahun 1968 menjadi PNP XXVII. Pada tahun 1972 menjadi PTP XXVII.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PTPN X Kebun Kertosari
Tahun 2016-2018

| Perilaku Kerja | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
|-----------------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|
| | Nilai | Jumlah Karyawan | Nilai | Jumlah Karyawan | Nilai | Jumlah Karyawan |
| 1. Kedisiplinan | 90 | 139 | 85 | 137 | 85 | 141 |
| 2. Tanggung Jawab | 90 | 139 | 90 | 137 | 80 | 141 |
| 3. Kerjasama | 85 | 139 | 70 | 137 | 85 | 141 |
| Hasil Kerja | | | | | | |
| 1. Kualitas Kerja | 85 | 139 | 90 | 137 | 80 | 141 |
| 2. Kuantitas Kerja | 80 | 139 | 70 | 137 | 85 | 141 |
| 3. Keterampilan Kerja | 90 | 139 | 80 | 137 | 80 | 141 |

Sumber: PTPN X Kebun Kertosari (2018)

Dari Tabel 1.1 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan pada PTPN X Kebun Kertosari tiga tahun terakhir. Masih adanya kinerja karyawan dengan nilai terendah dalam perilaku kerja dan hasil kerja, apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan.

Tabel 1.2
Data Presensi Karyawan
PTPN X Kebun Kertosari
Tahun 2016-2018

| Tahun | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | Jumlah Absensi | | Tingkat Absensi (%) |
|-----------|-----------------|------------|----------------|------|---------------------|
| | | | Sakit | Izin | |
| 2016 | 139 | 235 | 13 | 11 | 0,07 |
| 2017 | 137 | 235 | 9 | 10 | 0,06 |
| 2018 | 141 | 89 | 4 | 2 | 0,05 |
| Rata-Rata | 139 | 186,33 | 16,33 | | 0,06 |

Sumber: PTPN X Kebun Kertosari (2018)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas jumlah absensi karyawan pada PTPN X Kebun Kertosari dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Jumlah absensi terbanyak yaitu pada tahun 2016 dengan tingkat absensi mencapai 0,07% lalu menurun pada tahun 2018 dengan tingkat absensi 0,05%. Hal ini menunjukkan kedisiplinan karyawan mengalami peningkatan, tentu ini akan meningkatkan kerja para karyawan dan akan mencapai tujuan perusahaan.

Mengenai disiplin kerja yang ada di PTPN X Kebun Kertosari, selama ini pihak perusahaan sudah menetapkan aturan kerja yang sesuai dan setiap karyawan wajib menaati aturan kerja tersebut. Apabila karyawan melanggar aturan kerja maka wajib bagi karyawan yang bersangkutan dikenakan sanksi.

Tabel 1.3
Data Jumlah Promosi Jabatan
PTPN X Kebun Kertosari
Tahun 2015-2018

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan yang Mendapat Promosi |
|-------|-----------------|---------------------------------------|
| 2016 | 139 | 10 orang |
| 2017 | 137 | 7 orang |
| 2018 | 141 | 5 orang |

Sumber: PTPN X Kebun Kertosari (2018)

Berdasarkan Tabel 1.3 pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan PTPN X Kebun Kertosari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 pada bulan Mei sebanyak 22 orang. Berdasarkan data diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh prestasi kerja, disiplin, komitmen dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada karyawan PTPN X Kebun Kertosari.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran diatas, penulis bermaksud mengidentifikasi masalah berikut:

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PTPN X Kebun Kertosari?
2. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PTPN X Kebun Kertosari?
3. Apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PTPN X Kebun Kertosari?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan di PTPN X Kebun Kertosari?
5. Apakah prestasi kerja, disiplin, komitmen, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PTPN X Kebun Kertosari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian penulis sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PTPN X Kebun Kertosari
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap promosi jabatan pada PTPN X Kebun Kertosari
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap promosi jabatan pada PTPN X Kebun Kertosari
4. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PTPN X Kebun Kertosari
5. Untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja, disiplin, komitmen, dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada PTPN X Kebun Kertosari

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka kegunaan penelitian penulis sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan wawasan secara mendalam tentang prestasi kerja, disiplin, komitmen, pengalaman kerja dan promosi jabatan dalam suatu perusahaan. Serta sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini berguna sebagai literature serta sebagai pelengkap bahan pustaka.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar pemikiran didalam menjalankan kebijaksanaan serta mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan misi yang diembannya.

4. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan didalam membahas permasalahan yang sama.